

# Vita da professionisti



*in ricordo di Davide Imola*



La ricerca è stata realizzata dall'**Associazione Bruno Trentin**, con il contributo e il supporto della **Consulta del Lavoro Professionale della CGIL** e dalla **FILCAMS CGIL**.

La supervisione di questa ricerca è stata di Davide Imola. A lui dedichiamo questo lavoro, nel ricordo e nel rimpianto del suo instancabile impegno e della sua competenza a fianco di tutti i lavoratori.

La ricerca è stata coordinata da Daniele Di Nunzio che ha curato il report insieme a Emanuele Toscano.

Il percorso di ricerca è stato condiviso con un **comitato di pilotaggio** composto da ricercatori, sindacalisti, rappresentanti delle associazioni di professionisti, a cui hanno partecipato:

Davide Imola (Consulta delle Professioni, CGIL)

Elena Aiazzi (Segretaria Naz. FISAC e presidente APAC)

Emiliana Alessandrucci (Presidente COLAP)

Salvatore Barone (Responsabile Politiche Contrattuali CGIL nazionale)

Emanuela Bizi (Segretaria Naz. SLC)

Aldo Bonomi (Sociologo, direttore Istituto AASTER)

Andrea Brunetti (Resp. Dip. Politiche Giovanili CGIL nazionale)

Angelo Deiana (Presidente Confassociazioni)

Patrizio Di Nicola (Ricercatore, Università di Roma La Sapienza)

Danilo Lelli (Resp. Studi Professionali FILCAMS nazionale)

Francesca Mandato (Resp. Formazione FILCAMS nazionale)

Emiliano Mandrone (Ricercatore ISFOL)

Gianluca Mezzadri (Resp. Professioni FP nazionale)

Marilisa Monaco (SLC nazionale)

Serena Morello (Resp. Coordinamento restauratori FILLEA nazionale)

Cristian Perniciano (CGIL nazionale)

Claudia Pratelli (FLC nazionale)

Valerio Serino (CGIL nazionale)

Paolo Terranova (Presidente Agenquadri)

Claudio Treves (Segretario nazionale NIDIL)

**Inoltre, hanno collaborato alla ricerca:**

Tutte le associazioni presenti nella Consulta del Lavoro Professionale della CGIL

Agenquadri

Area Politiche Giovanili – CGIL Nazionale

FILCTEM-CGIL – Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture

FILLEA-CGIL – Federazione Italiana Lavoratori Legno ed Affini

FISAC-CGIL - Federazione Italiana Sindacale dei lavoratori delle Assicurazioni e del Credito

FLC-CGIL – Federazione Lavoratori della Conoscenza

FP-CGIL – Funzione Pubblica

NIDIL-CGIL – Nuove Identità di Lavoro

SLC-CGIL – Sindacato Lavoratori della Comunicazione

Alta Partecipazione – Associazione 20 Maggio

COLAP – Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Confassociazioni – Confederazione Associazioni Professioni

Confprofessioni – Confederazione Italiana Libere Professioni

**Ringraziamenti**

Ringraziamo tutte le persone che hanno contribuito alla riuscita della ricerca, in particolare i professionisti e le professioniste che hanno risposto al questionario.

Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano, *Vita da professionisti*, Rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin, Aprile 2015.

## Sommario

<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
<b>Obiettivi e percorso della ricerca</b>	<b>9</b>
<b>Metodologia della ricerca</b>	<b>10</b>
<b>Struttura del report</b>	<b>12</b>
<b>Le professioni</b>	<b>13</b>
<b>Le variabili anagrafiche</b>	<b>15</b>
<b>I contratti di lavoro</b>	<b>17</b>
<b>Il reddito</b>	<b>19</b>
<b>I committenti</b>	<b>21</b>
<b>Subordinazione e autonomia dal punto di vista economico e organizzativo</b>	<b>22</b>
<b>Disoccupazione e discontinuità lavorativa</b>	<b>24</b>
<b>Condizioni di lavoro</b>	<b>25</b>
<b>Formazione</b>	<b>27</b>
<b>Conciliazione tra vita professionale e vita personale/familiare</b>	<b>28</b>
<b>Salute e sicurezza</b>	<b>29</b>
<b>Come si definiscono i professionisti e cosa vogliono in termini di autonomia/stabilizzazione</b>	<b>30</b>
<b>Disponibilità a pagare dei contributi aggiuntivi</b>	<b>32</b>
<b>Le prestazioni per cui i professionisti pagherebbero un contributo aggiuntivo</b>	<b>33</b>
<b>Opportunità di contrattazione, associazionismo, rappresentanza</b>	<b>35</b>
<b>Equo compenso, contrattazione nazionale e contrattazione aziendale</b>	<b>38</b>
<b>Priorità per l'azione sindacale</b>	<b>39</b>
<b>Priorità per l'azione congiunta di sindacato e associazioni</b>	<b>40</b>
<b>Cosa dovrebbe fare il sindacato per coinvolgere i professionisti</b>	<b>41</b>
<b>Come i professionisti descrivono il proprio lavoro</b>	<b>43</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>45</b>



## Introduzione

I professionisti autonomi in Italia compongono un universo molto eterogeneo ma la letteratura di riferimento individua dei tratti comuni nel loro operato, che vanno ben al di là della distinzione tra lavoro dipendente e non dipendente. Il lavoro di un professionista comporta l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specialistica da parte di un individuo che si assume la responsabilità del proprio operato, nel rispetto di regole deontologiche fondate su corpi di teorie e, in alcuni casi, su dei codici etici ben definiti (Gallino, 1978; Butera et al., 2008; Antonelli C., 2010). I professionisti autonomi sono spesso associati ai "lavoratori della conoscenza" - visto che l'accesso alla professione è determinato dal conseguimento di un diploma o una laurea - e la letteratura concorda nell'evidenziare alcune caratteristiche proprie del loro modo di operare: la propensione all'autonomia, all'auto-imprenditorialità, al rischio, all'assunzione di responsabilità; l'importanza non solo di fare un buon prodotto o fornire un buon servizio ma, anche, di instaurare una buona relazione con il cliente e il committente; la passione per il proprio mestiere; l'utilizzo di competenze teoriche specialistiche unite a delle forti capacità pratiche; la capacità di cooperazione e di lavoro in team; l'attenzione alla formazione continua (Allegrì e Ciccarelli, 2013; Antonelli, 2010; Bologna e Banfi, 2011; Bologna e Fumagalli, 1997; Bonomi e Rullani, 2005; Butera et al., 2008; CENSIS, 2014; Collins, 1997; Ciccarelli e Allegrì, 2011; Deiana A., Paneforte S., a cura di, 2010; Drucker, 1993; Fontana, 2001; ISFOL, 2013; Imola D., 2011; Rullani, 2005; Sennett, 2006, 2008).

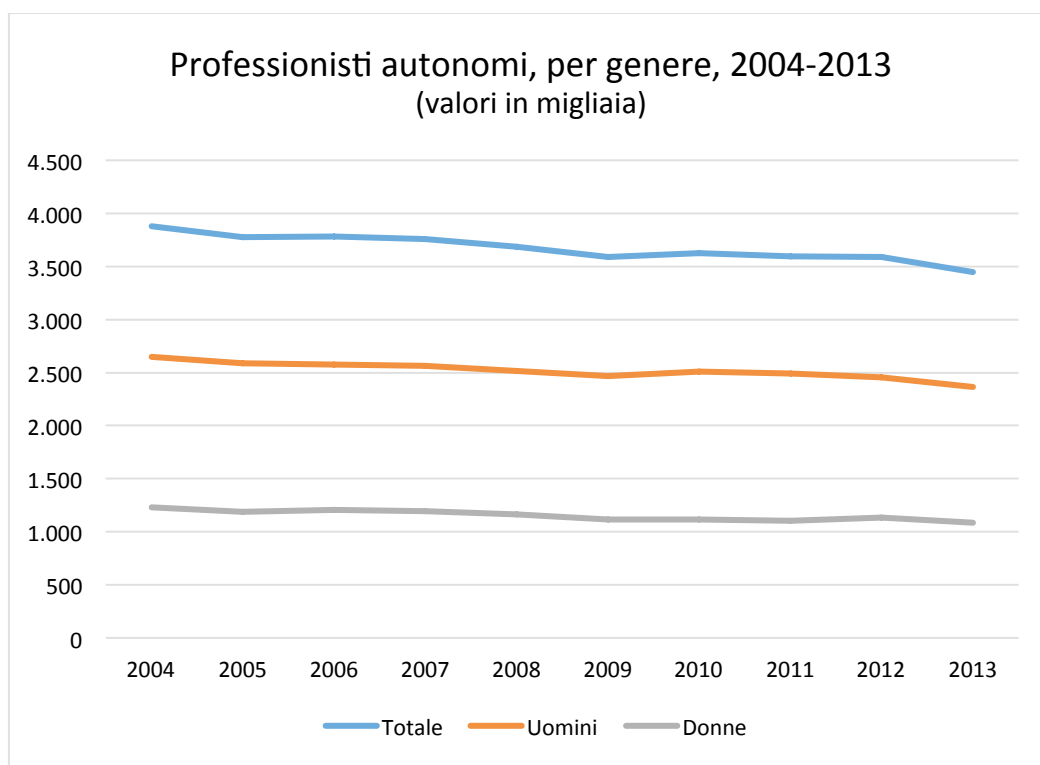
Dunque, parlare delle condizioni di lavoro dei professionisti significa parlare dello stato dell'economia italiana nella sua complessità, focalizzando l'attenzione sulla qualità (e lo svilimento della qualità) dei processi di produzione di beni e servizi. L'analisi delle condizioni di lavoro dei professionisti autonomi ci aiuta a comprendere meglio le reali capacità delle aziende italiane di puntare sulle conoscenze e sull'innovazione, di organizzare la propria attività sfruttando le opportunità date dalla collaborazione con specialisti esterni e, dunque, di favorire o meno la cooperazione nelle imprese a rete, un fattore organizzativo su cui dovrebbe puntare il tessuto produttivo italiano, vista la sua estrema frammentazione. L'analisi delle condizioni di lavoro dei professionisti autonomi ci aiuta anche a capire meglio la qualità dei servizi al cittadino: la qualità dell'informazione e della tutela legale, ad esempio, ma anche la qualità delle prestazioni svolte in ambito pubblico dai professionisti privati, come quelle nel settore sanitario.

Nel corso degli ultimi decenni, e fino a metà degli anni 2000, in Italia si è assistito a un aumento dei professionisti e questo è dovuto a diversi fattori: la terziarizzazione dell'economia, la crescita delle conoscenze impiegate nei cicli produttivi, la trasformazione dei modelli organizzativi orientati a favorire l'attivazione e il coinvolgimento dei lavoratori, la frammentazione delle imprese italiane che – più di quanto avviene in Europa – attingono dall'esterno le competenze che gli servono.

Tuttavia, mentre in passato la possibilità di svolgere una professione specializzata era una garanzia di benessere economico, oggi i professionisti sono costretti ad affrontare numerose difficoltà per contrastare la crisi che investe i sistemi produttivi italiani e che, inevitabilmente, coinvolge tanto i

dipendenti quanto i lavoratori autonomi. Negli anni della crisi, in Italia è diminuito il numero di professionisti autonomi e, più in generale, è diminuito il numero delle professionalità altamente qualificate utilizzate nei cicli produttivi, mentre gli investimenti in innovazione e sviluppo, sia pubblici che privati, sono rimasti ai livelli tra i più bassi in Europa.

Secondo i dati dell'Isfol e dell'Istat, i professionisti autonomi sono quasi 3 milioni e mezzo (escludendo gli imprenditori e i professionisti con dipendenti) e si stima che le professioni cosiddette "ordinistiche" e "non ordinistiche" nel loro insieme contribuiscano per oltre il 18% al PIL (Isfol, 2013).



Fonte: Eurostat, 2015, sono considerati tutti i lavoratori autonomi senza dipendenti, età 15-64 anni

Oggi in Italia vi sono 27 professioni "regolamentate" riconosciute tramite Ordini e Collegi professionali, mentre in rappresentanza delle professioni non regolamentate operano numerose associazioni il cui numero è in costante crescita (disciplinate dalla legge n.4/2013) e, secondo quanto riportato dal sito del Ministero dello Sviluppo, sono: 11 associazioni professionali che non rilasciano l'attestato di qualità dei servizi; 74 associazioni professionali che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi; 2 associazioni in forma aggregativa<sup>1</sup>. Molto numerose sono anche le reti informali e i gruppi auto-organizzati che spesso operano in ambito locale, aggregando i

---

<sup>1</sup> <http://www.sviluppoeconomico.gov.it>



professionisti per la rappresentanza degli interessi o anche per esigenze di mutualismo e co-working.

La Cgil in collaborazione con l'Associazione Bruno Trentin ha voluto indagare i bisogni e le aspettative di questo variegato universo di professionisti autonomi con la ricerca presentata in questo rapporto, "Vita da professionisti", che prosegue un lavoro iniziato già nel 2010 con l'inchiesta "Professionisti, a quali condizioni?"<sup>2</sup>.

## Obiettivi e percorso della ricerca

La ricerca "Vita da professionisti" è stata dedicata ai bisogni e alle aspettative dei professionisti non dipendenti, di qualsiasi settore, che operano con qualsiasi forma contrattuale, principalmente lavoratori autonomi con partita Iva.

L'indagine è stata condotta tramite un questionario distribuito on-line, attraverso il quale sono stati indagati i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti: le condizioni di lavoro, gli aspetti economici e retributivi, gli obiettivi di cambiamento e di miglioramento che i lavoratori chiedono al sindacato.

In termini più generali, la ricerca nel suo complesso ha avuto certamente come obiettivo di indagare i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti, ma nel contempo si è configurata come una ricerca-azione volta a supportare l'intervento del sindacato per affrontare in modo più approfondito le problematiche relative a questo tipo di realtà lavorative, rafforzando la collaborazione con i professionisti e le loro reti e associazioni.

La ricerca è parte di un percorso più ampio di dialogo, confronto, collaborazione, scambio tra il sindacato e i professionisti, che ha interessato ogni fase: la definizione e la realizzazione del questionario, la sua distribuzione, l'analisi dei risultati. Queste fasi sono state condivise sia all'interno del comitato di pilotaggio che con diversi incontri con le associazioni e reti di professionisti, in particolare con la Consulta delle professioni della Cgil. La partecipazione alla ricerca da parte delle diverse tipologie di professionisti ha avuto l'obiettivo di stimolare la partecipazione e il coinvolgimento di questi lavoratori e lavoratrici nel far emergere le difficoltà e le aspettative legate allo svolgimento della loro attività professionale e alimentare le reti associative e sindacali che hanno contribuito allo svolgimento della ricerca. Ovviamente, pur all'interno di un percorso di condivisione, gli autori si assumono tutte le responsabilità rispetto ai contenuti e all'analisi del presente rapporto di ricerca, consapevoli dei limiti dovuti alle difficoltà di restituire una tale complessità.

---

<sup>2</sup> <http://www.ires.it>

## Metodologia della ricerca

Il questionario è stato caricato sulla piattaforma online SurveyMonkey e ha raccolto, nei 9 mesi in cui è rimasto accessibile alla compilazione, 2210 rispondenti. La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi (Wright, 2005) e alla possibilità di raggiungere una popolazione di professionisti di qualsiasi settore su tutto il territorio nazionale, altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del loro lavoro. Difatti, non è facile raggiungere i professionisti tramite un'inchiesta, perché molti di loro operano da casa, perché il loro lavoro è disperso sul territorio ed è svolto in diversi contesti aziendali, per la carenza di luoghi fisici di aggregazione e perché la ricerca ha avuto l'ambizione di rivolgersi a tutto l'universo dei professionisti, un mondo variegato che opera con modalità molto diverse sia tra le professioni che, anche, all'interno di una stessa tipologia professionale. Così, la necessità di realizzare la ricerca contattando quanti più professionisti possibili ha reso obbligata la scelta del questionario online.

Quest'ultimo è stato distribuito attraverso le diverse associazioni che partecipano alla Consulta delle professioni della CGIL, attraverso l'impegno delle diverse categorie di riferimento del sindacato e attraverso i social network, con la creazione di una pagina Facebook dedicata alla ricerca e di un sito web ([www.vitadaprofessionisti.it](http://www.vitadaprofessionisti.it)).

La scelta del questionario online, infine, ha permesso un data entry immediato (cosa che incide notevolmente sull'abbattimento dei costi), fornendo così la possibilità di estrarre dati preliminari da utilizzare per i successivi rilanci del questionario sulla rete, con anticipazioni rispetto ai risultati che si stavano ottenendo. Il disegno campionario utilizzato è stato di tipo non probabilistico a valanga (*snowball sampling*) (Corbetta, 2003). Questo tipo di campionamento, che meglio di altri si abbina alla scelta del questionario online, consiste nello stimare i parametri della popolazione di riferimento attraverso le reti sociali che lo compongono. Questa tecnica prevede che, dati un certo numero di punti di partenza iniziali (*seeds*), le reti sociali si attivino per reclutare nuove unità campionarie, che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via. Il monitoraggio delle ondate (*waves*) e il loro aggiornamento attraverso successivi "richiami" (con aggiustamenti rispetto alla composizione del campione via via che quest'ultimo si formava) nel corso dell'inchiesta online ha garantito una numerosità ed un equilibrio sufficiente tra i diversi gruppi professionali. La validità del campionamento e delle successive elaborazioni è stata rafforzata tramite un'attribuzione di pesi per allineare il campione raggiunto con l'universo di riferimento determinato dalle statistiche messe a disposizione dall'ISFOL.

Il questionario è stato composto da 71 domande divise in 5+1 sezioni, ognuna delle quali indagava un aspetto specifico (descrizione della propria professione, condizioni di lavoro, valutazioni sul proprio lavoro, rappresentanza e tutele, dati anagrafici ed una sezione – l'ultima – dedicata ai soli promotori finanziari e periti assicurativi).

## **Ponderazione del campione rispetto all'universo di riferimento definito dalla ricerca Isfol-Plus**

Il campione ottenuto tramite la tecnica di *snowball sampling* è un campione “non probabilistico” e l'obiettivo principale è stato quello di raggiungere il maggior numero possibile di rispondenti, attraverso l'attivazione delle reti di professionisti, senza ricercare “a priori” la rappresentatività del campione con l'universo di riferimento.

Questa scelta è dovuta sia a ragioni di ordine pragmatico (il questionario è stato inviato direttamente o indirettamente senza obbligo di risposta o possibilità di condizionare la risposta ad una popolazione nota) sia alle finalità dell'indagine stessa (comprendere la domanda sindacale delle popolazioni oggetto della rilevazione). Tuttavia è evidente che un campione particolarmente distorto rispetto a variabili demografiche rischia di avere una attendibilità parziale e, conseguentemente, la sostenibilità delle istanze che produce è condizionata alle sottopopolazioni che raggiunge. Pertanto, *ex post*, si è provveduto a ricostruire un peso di correzione della distorsione utilizzando un riferimento più robusto, quale il dato di una indagine del Sistema Statistico Nazionale. L'effetto sulle stime si concentra soprattutto nel riponderare le popolazioni che hanno avuto tassi spontanei di risposta disomogenei.

Al termine della rilevazione è stata effettuata un'operazione di ponderazione con l'obiettivo di rendere il campione ottenuto rappresentativo dell'universo di riferimento, considerando i dati forniti dall'indagine Isfol Plus sui professionisti non dipendenti<sup>3</sup>. La ponderazione del campione serve a ripristinare la rappresentatività del campione stesso rispetto ad alcuni parametri noti della popolazione di riferimento: a ciascun caso del nostro campione è stato applicato un peso definito dalle probabilità di inclusione del caso nell'universo di riferimento, in maniera che ciascun caso pesasse in misura uguale, maggiore o minore di una singola unità. Il calcolo di questi pesi è stato effettuato rispetto alle seguenti variabili: sesso (maschio, femmina), classe di età (15-34 anni, 35-44 anni, 45-54 anni, più di 55 anni), titolo di studio (diploma o inferiore, laurea, titolo di studio superiore alla laurea), ripartizione geografica (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Mezzogiorno), incrociate tra di loro per un totale di 64 strati.

Nella tabella sottostante è riportata la distribuzione del campione della ricerca “Vita da professionisti” prima e dopo la ponderazione, per le variabili utilizzate per la definizione dei pesi.

---

<sup>3</sup> Mandrone E., Corsetti G., Spizzichino A., “L'indagine Isfol Plus”, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, Volume LXVIII, n. 3/4, Luglio-Dicembre 2014.

**Distribuzione del campione della ricerca “Vita da professionisti” prima e dopo la ponderazione, per le variabili utilizzate per la definizione dei pesi.**

		Percentuale prima della ponderazione	Percentuale dopo la ponderazione
<b>Genere</b>	<b>Maschio</b>	49,7	58,4
	<b>Femmina</b>	50,3	41,6
<b>Età</b>	<b>15-24</b>	0,3	1,5
	<b>25-29</b>	5,0	9,0
	<b>30-34</b>	14,6	16,6
	<b>35-39</b>	16,3	12,3
	<b>40-44</b>	15,3	14,0
	<b>45-49</b>	15,0	11,9
	<b>50-54</b>	13,1	11,9
	<b>55-59</b>	10,5	12,8
	<b>60-64</b>	5,7	5,2
	<b>65+</b>	4,3	4,8
<b>Area geografica</b>	<b>Nord-Est</b>	39,7	25,2
	<b>Nord-Ovest</b>	22,0	17,7
	<b>Centro</b>	26,8	21,5
	<b>Sud</b>	8,0	25,9
	<b>Isole</b>	3,6	9,7
<b>Livello d'istruzione</b>	<b>Diploma</b>	26,3	46,1
	<b>Laurea</b>	55,1	40,9
	<b>Post-Laurea</b>	18,1	12,4

## Struttura del report

Ogni sezione del presente rapporto approfondisce un aspetto indagato dalla ricerca. I dati commentati sono stati analizzati facendo riferimento al campione pesato, rappresentativo dell’universo dei professionisti fornito dall’ISFOL.

A queste analisi si accompagnano degli approfondimenti per tipologia professionale. Rispetto ai dati commentati per singola tipologia professionale - per lo più riportati in dei box evidenziati nel rapporto - si è scelto di utilizzare il campione “non pesato”. Questa scelta è stata determinata da ragioni di opportunità scientifica, poiché la vasta diversificazione delle tipologia professionali e l’arbitrarietà con le quali sono state costruite (aggregando le varie professioni indicate dai rispondenti) rendevano inopportuna dal punto di vista statistico l’attribuzione dei pesi.

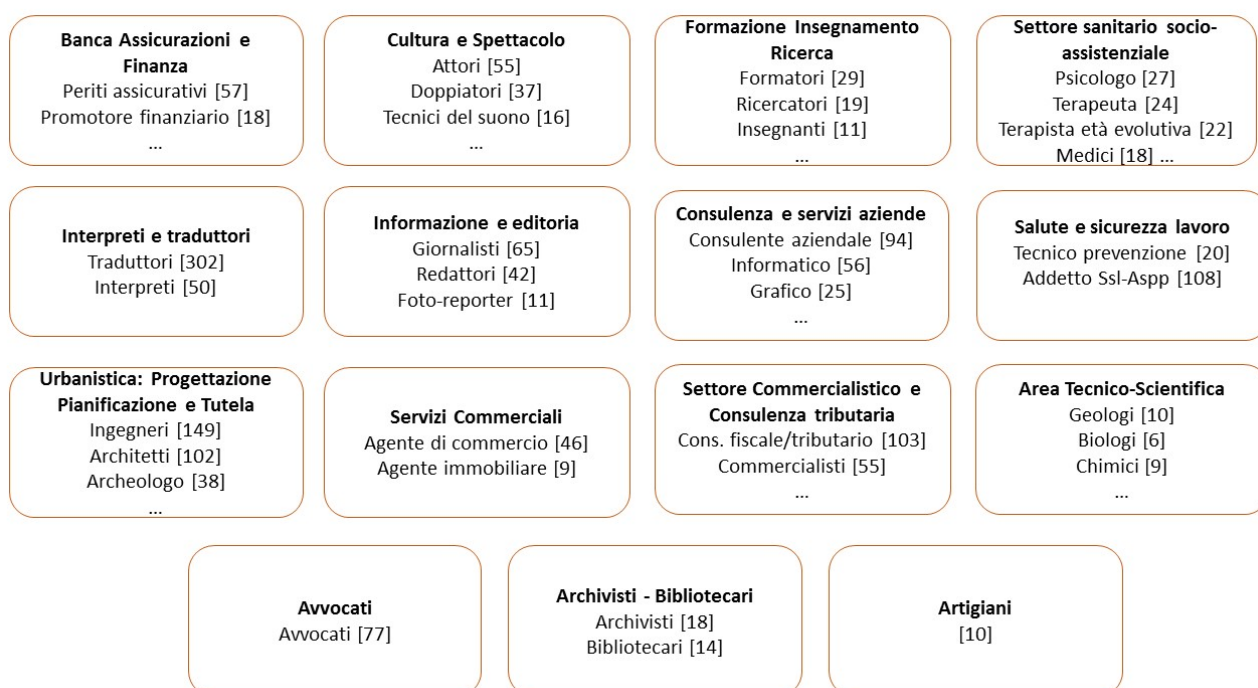
## Le professioni

Il lavoro professionale in Italia comprende una grande varietà di mestieri e i rispondenti in molti casi hanno descritto in maniera molto specifica la propria professione. La ricerca è riuscita a intercettare questa complessità che abbiamo provato a ricondurre in dei gruppi professionali per favorire l'analisi e la lettura dei dati. Dalle 129 specifiche tipologie professionali codificate nel questionario siamo giunti a una classificazione composta da 15 macro-categorie. Queste ultime sono state costruite a partire dalle competenze e dal settore di riferimento, per formare dei gruppi il più possibile omogenei.

Questo tentativo non è certamente esaustivo o definitivo perché è complesso ridurre la pluralità delle specificità professionali e dei contesti di lavoro in una categoria, ma è comunque indispensabile per procedere con un'analisi il più possibile approfondita.

I gruppi professionali analizzati sono composti come nella tabella seguente, dove sono riportati per ciascun gruppo le figure professionali più presenti nel campione. Alcuni gruppi professionali contengono una ampia varietà di professioni mentre altri (come gli avvocati, gli interpreti e i traduttori) considerano una professione specifica.

### Tipologie professionali

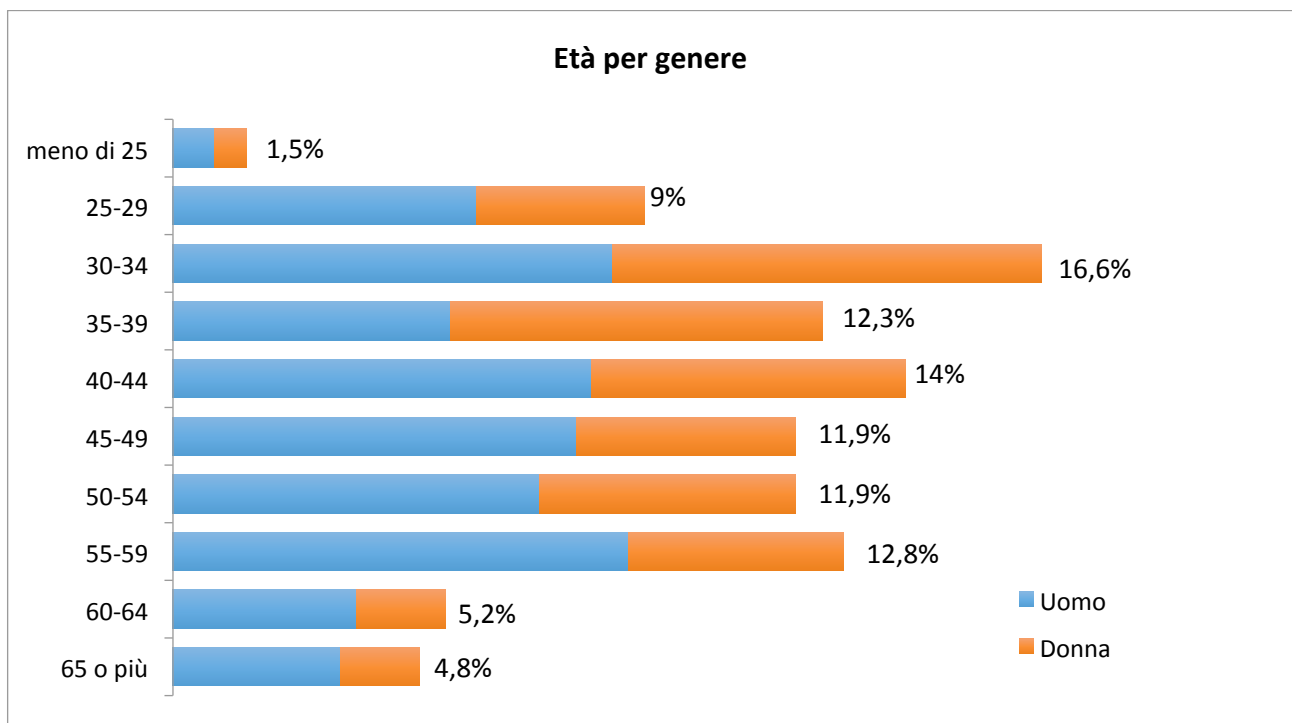


**Nota:** per ogni gruppo sono indicate le professioni più diffuse e, tra parentesi, il numero di rispondenti

### Le tipologie professionali della ricerca, val. ass. e val. %

	Frequenza	%
Banca, Assicurazioni e Finanza	91	4,2
Cultura e Spettacolo	205	9,5
Formazione, insegnamento e ricerca	105	4,9
Settore socio-sanitario e assistenziale	120	5,6
Interpreti e traduttori	352	16,4
Informazione e editoria	127	5,9
Consulenza e servizi per aziende	311	14,5
Urbanistica: progettazione, pianificazione e tutela	342	15,9
Salute e sicurezza sul lavoro	128	6,0
Servizi commerciali	55	2,6
Settore commercialistico e consulenza tributaria	160	7,4
Area Tecnico-Scientifica	35	1,6
Avvocati	77	3,6
Settore archivistico e bibliotecario	32	1,5
Artigiani	10	0,5
<i>Totale</i>	<i>2150</i>	<i>100,0</i>

## Le variabili anagrafiche



Considerando il **genere**, i professionisti di sesso maschile sono il 58,4% mentre di sesso femminile sono il 41,6%.

Considerando l'**età**, il campione è costituito soprattutto dalle classi centrali: i più giovani sono pochi (il 10,5% ha meno di 30 anni di età) mentre tra i 30 e i 45 anni si concentra il 42,9% del campione.

La **distribuzione territoriale** del campione è la seguente: il 25,2% risiede nel Nord-Ovest, il 17,7% nel Nord-Est, 21,5% nel Centro, il 25,9% nel Sud, nelle Isole il 9,7%. In particolare, il campione si concentra nelle grandi città come Milano, Torino, Bologna, Roma, Napoli.

Considerando lo **stato civile**, il 60% del campione è sposato o convivente e questo è dovuto all'età media elevata (44 anni). Più della metà del campione (53,4%) non ha figli, mentre il 22,6% ne ha uno e il 23,9% ne ha due o più. I professionisti, come vedremo dalla ricerca, incontrano molte difficoltà nel costruirsi una famiglia e solo il 16,9% di chi ha meno di 35 anni ha almeno un figlio.

Il campione si caratterizza per **titoli di studio** elevati: il 46,1% ha un diploma di scuola media superiore o un attestato di qualifica professionale, il 40,9% ha una laurea e il 12,4% un master o dottorato.

### **Considerando le tipologie professionali**

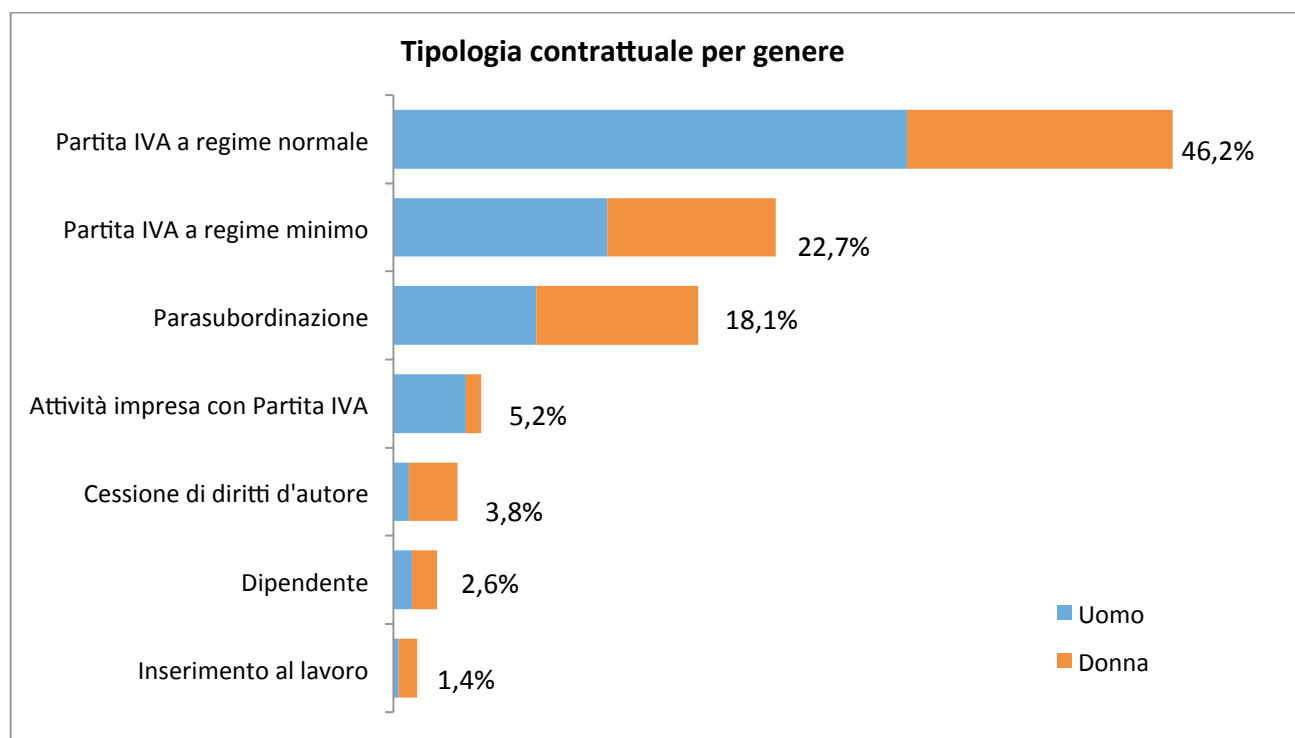
Per il genere, le tipologie a prevalenza maschile (incidenza superiore al 70%) sono quelle del settore bancario; salute e sicurezza sul lavoro; servizi commerciali; area tecnico-scientifica; settore commercialistico e consulenza tributaria. Le tipologie a prevalenza femminile sono quelle della formazione, insegnamento e ricerca; interpreti e traduttori; settore archivistico e bibliotecario. Le altre si caratterizzano per un maggiore equilibrio tra i generi.

Per il titolo di studio, le professioni con i titoli più elevati sono: formazione, insegnamento e ricerca; interpreti e traduttori; urbanistica, progettazione, pianificazione e tutela; area tecnico-scientifica; avvocati; settore archivistico e bibliotecario.

Considerando l'età, i più giovani (al di sotto di 35 anni con un'incidenza di circa il 30%), sono: cultura e spettacolo; settore socio-sanitario e assistenziale; informazione e editoria; servizi commerciali; avvocati.



## I contratti di lavoro



Considerando la **tipologia contrattuale prevalente**, la maggior parte dei rispondenti opera con Partita Iva (74,1%), precisamente:

- le partite Iva a regime normale sono il 46,2%
- le partite Iva con regime di contribuzione minima sono il 22,7%
- le attività di impresa con Partita Iva sono il 5,2%

I lavoratori che operano in parasubordinazione (contratto a progetto, co.co.co. e ritenuta d'acconto) sono il 18,1%.

La cessione dei diritti d'autore riguarda il 3,8%.

Tra i rispondenti, alcuni hanno indicato di avere un contratto come dipendente, anche se questo non era previsto dall'indagine. Precisamente, i dipendenti sono il 2,6%: sono principalmente a tempo determinato, il 20% di loro è stato stabilizzato negli ultimi due anni e solamente il 9,5% di loro ha un secondo contratto come professionista autonomo o in collaborazione. Evidentemente, questi professionisti, pur se dipendenti, si considerano parte dell'universo dei professionisti autonomi, perché il loro contratto è a termine, perché sono stati stabilizzati di recente o per via del fatto che svolgono il proprio lavoro con forme contrattuali diverse.

L'inserimento al lavoro (stage, tirocinio, praticantato, borse di studio e ricerca) riguarda l'1,4% del campione.

Considerando gli ultimi due anni, il 16,5% ha **cambiato la tipologia contrattuale** con cui esercita la professione. Tra coloro che hanno cambiato tipologia contrattuale, principalmente i passaggi sono stati:

- ✓ da un contratto a tempo indeterminato a un contratto con partita iva a regime normale o attività di impresa con partita Iva;
- ✓ da un contratto di parasubordinazione a una partita iva a regime di contribuzione minima o a un'altra forma di parasubordinazione;
- ✓ da una partita iva a regime di contribuzione minima a un regime normale.

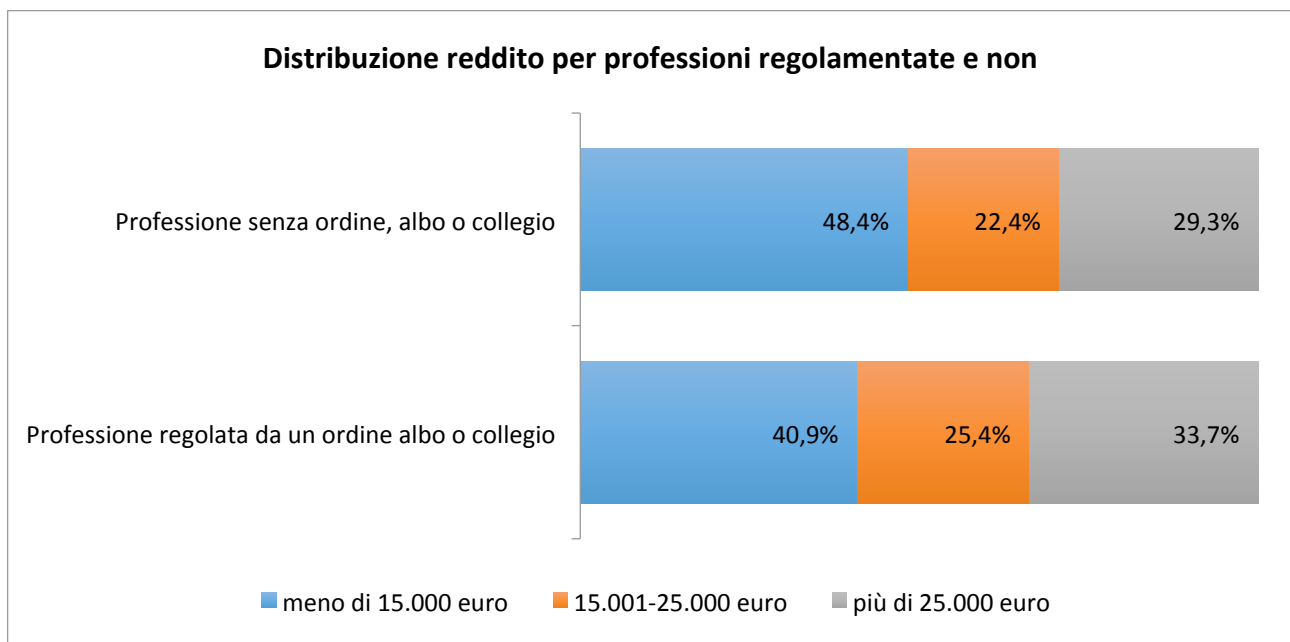
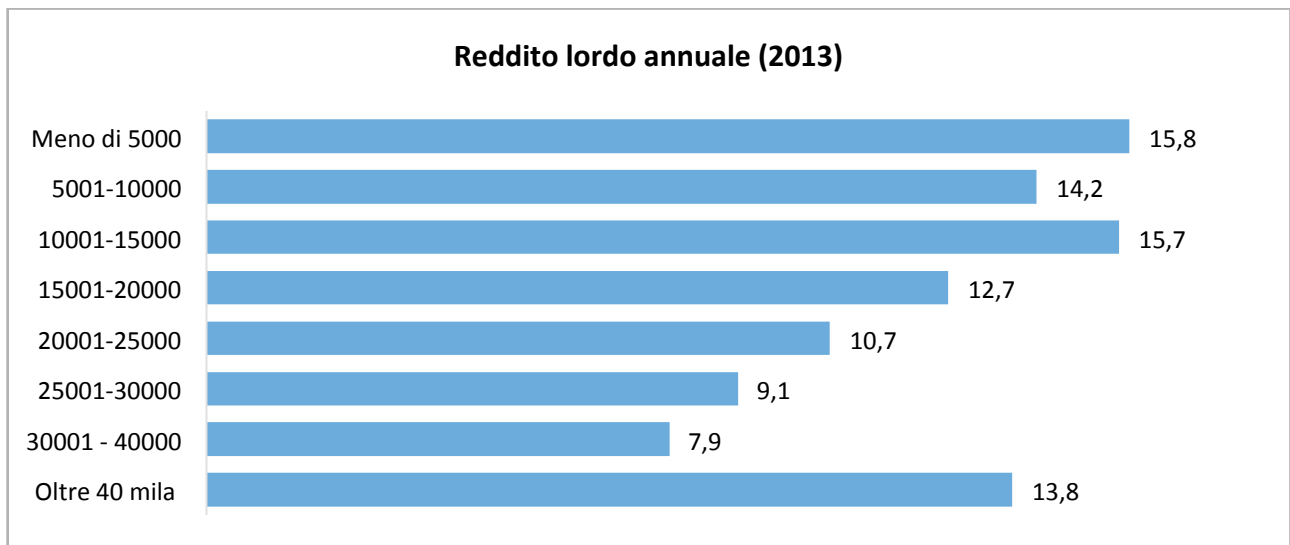
Il 25% del campione svolge il suo lavoro con diverse tipologie contrattuali, si tratta principalmente di contratti di parasubordinazione e di cessione di diritti d'autore.

Sono soci di cooperativa una minima parte del campione, solo il 3,3% (il 5,7% lo è stato in passato ma non lo è più).

#### **Considerando le tipologie professionali**

Tutte le professioni operano per la maggior parte con partita Iva, ma un'ampia quota di parasubordinati (tra il 30% e il 40% circa) si trova nelle professioni della cultura e spettacolo; formazione, insegnamento e ricerca; informazione e editoria. Nel settore archivistico e bibliotecario la parasubordinazione riguarda il 51% dei rispondenti. Tra gli interpreti e i traduttori, oltre la partita Iva (che riguarda il 65% di loro) il contratto più diffuso è la cessione dei diritti d'autore (nel 25,6% dei casi).

## Il reddito



Dall'analisi del **reddito lordo annuale** percepito nel 2013 dal proprio lavoro, emergono delle difficoltà economiche per la maggior parte del campione: **quasi la metà (45,7%) percepisce fino a 15mila euro l'anno**. I professionisti che hanno delle condizioni economiche più vantaggiose, oltre i 30mila euro l'anno, sono il 21,7% del campione.

Oltre le difficoltà legate all'ammontare del reddito, emergono quelle legate al **ritardo dei pagamenti**: solo quasi un professionista su tre (29,5%) è pagato puntualmente secondo quanto concordato, il 19,5% è pagato con un ritardo tra i 3 e i 6 mesi, ben il 16,8% è solitamente pagato con un ritardo superiore ai 6 mesi.

È interessante osservare che il 20,7% di chi ha un committente in ambito pubblico subisce un ritardo nei pagamenti superiore ai 6 mesi e il 6,8% dichiara di non essere stato mai pagato per delle prestazioni svolte in questo settore.

Non stupisce quindi che quasi due professionisti su tre (il 60% del campione) dichiarino di avere abbastanza o molte **difficoltà ad arrivare a fine mese** considerando sia il proprio reddito che quello familiare.

Considerando il **reddito familiare complessivo e i sostegni**, il 21,3% del campione può contare sulle entrate economiche del proprio partner, il 14,2% su un sostegno da parte dei genitori, l'11,1% deve svolgere anche un'altra professione. Solo lo 0,6% può contare su delle indennità di disoccupazione o un sostegno pubblico al reddito. Il 45,6% può contare invece solo su quanto guadagna dal proprio lavoro.

I compensi sono determinati da diversi fattori: se per il 41,3% sono legati alla quantità di tempo lavorato (paga per ore, giornate, mesi) e per il 27,3% rispetto ai risultati raggiunti, per quasi un professionista su tre non è stato semplice ricondurre i compensi a solo il tempo lavorato o al risultato, perché il contenuto del lavoro gioca un ruolo fondamentale, come nel caso delle tariffe dei traduttori rispetto alla lingua oltre che al numero di cartelle o di parole tradotte, i compensi forfettari e le parcelle dei consulenti.

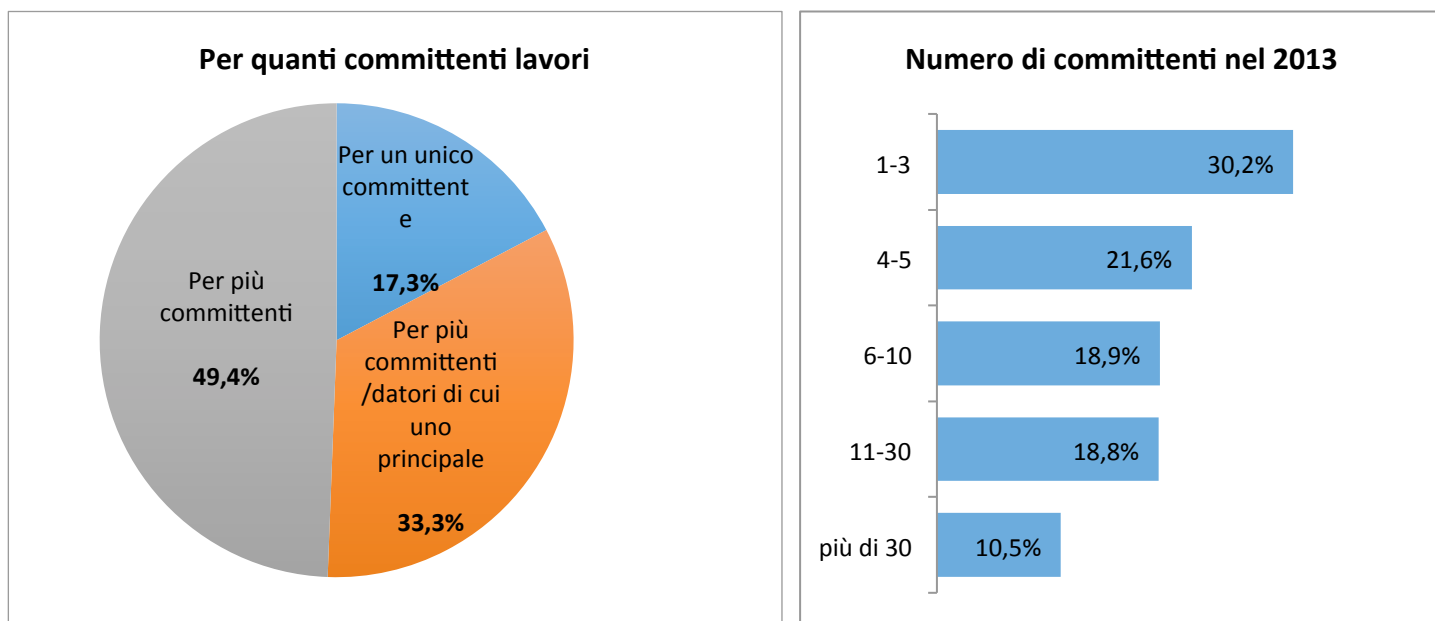
È importante osservare che **le differenze di reddito tra le professioni regolamentate e quelle non regolamentate non sono così marcate**, a dimostrazione di come gli ordini e gli albi non siano più sufficienti a garantire un benessere economico ai professionisti.

#### **Considerando le tipologie professionali**

Il rischio di povertà estrema, considerando i redditi inferiori ai 5mila euro lordi annuali, interessa soprattutto cultura e spettacolo (23,7% dei rispondenti); informazione e editoria (25%); area tecnico-scientifica (20%); settore archivistico bibliotecario (27,3%).

I redditi più alti, considerando un reddito annuale superiore ai 25mila euro lordi, sono percepiti dai professionisti nel settore banca, assicurazione e finanza (54,2%); consulenza e servizi per le aziende (52,8%); salute e sicurezza sul lavoro (66,2%); servizi commerciali (58,8%); settore commercialistico e consulenza tributaria (50%).

## I committenti



Riguardo il **numero di committenti**, il campione si divide a metà tra chi opera per più committenti alla pari e chi invece no. Precisamente:

- il 17,3% opera per un unico committente
- il 33,3% per più committenti di cui uno principale
- il 49,4% per più committenti alla pari.

Il numero di committenti per cui si lavora è comunque molto variegato: lavora per meno di 3 committenti quasi un professionista su tre, tra 4 e 5 il 21,6%, tra 6 e 10 il 19%, tra 11 e 30 il 18,8%, per più di 30 il 10,5%.

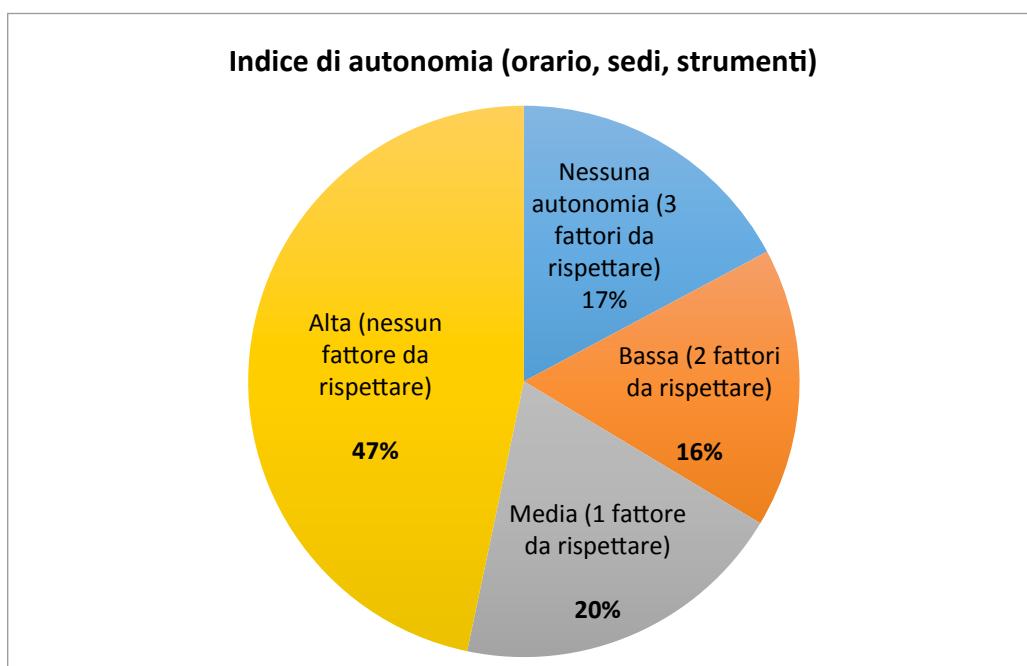
Considerando l'**ambito lavorativo**, il 65% lavora prevalentemente per un committente privato, il 5,3% nel settore pubblico, il 6,7% nel terzo settore, il 23,2% non ha un ambito prevalente.

Dall'analisi emerge una **relazione forte e lineare tra il numero di committenti e il reddito**: i professionisti che hanno i redditi più alti sono quelli con un numero di committenti maggiore. Quindi, la mono-committenza si caratterizza nella maggior parte dei casi per un reddito basso: tra chi ha da uno a tre committenti il 63,6% guadagna meno di 15mila euro, mentre il 54,4% di chi ha più di 30 committenti guadagna più di 30mila euro.

### Considerando le tipologie professionali

La mono-committenza (considerando un'incidenza vicina o superiore al 25% per tipologia professionale) riguarda soprattutto: banca, assicurazioni e finanza (28,1%); formazione, insegnamento e ricerca (24,3%); settore socio-sanitario e assistenziale (28%); informazione e editoria (23%); area tecnico-scientifica (26,5%) e, soprattutto, il settore archivistico-bibliotecario (39,35) e i servizi commerciali (55,8%).

## Subordinazione e autonomia dal punto di vista economico e organizzativo



Per indagare il grado di autonomia o subordinazione rispetto ai propri committente abbiamo considerato: a) la quota di reddito proveniente dal committente principale; b) il grado di autonomia rispetto alla possibilità di scegliere orari, sede e strumenti di lavoro; c) la scelta della tipologia contrattuale.

- a) **Il 30% del campione riceve l'80% o più del proprio reddito da un unico committente**, precisamente: il 17,3% ha un unico committente da cui riceve il 100% del reddito, e il 12,3% ha più committenti, di cui uno principale da cui riceve l'80% o più del proprio reddito.
- b) Il 17,2% del campione non ha nessuna autonomia rispetto ai tre fattori considerati e il 16,4% ha un'autonomia bassa (deve rispettare almeno due criteri).

**Per quasi la metà del campione (46,7%) l'autonomia è totale** (non deve rispettare nessun criterio) **e per quasi un professionista su cinque (19,7%) è elevata** (deve rispettare solo uno dei criteri).

Se approfondiamo l'analisi dei singoli fattori, osserviamo che: l'imposizione da parte di un committente di un orario giornaliero di lavoro prestabilito interessa il 30,7% del campione; l'utilizzo di mezzi e strumenti del committente interessa il 37,3% del campione e, infine, una percentuale simile (il 38,7%) è tenuta a lavorare presso la sede del committente.

- c) Rispetto alla scelta della modalità contrattuale: la metà del campione (52,7%) dichiara che il contratto con cui lavora è l'unico modo per operare nel proprio settore, per il 25% è stata una richiesta esplicita del proprio datore, per il 22,5% è una scelta propria. In sintesi, la maggior parte è un professionista autonomo perché è l'unico modo di poter così svolgere la propria professione, anche se non è imposto da un committente.

**Se approfondiamo l'analisi di chi riceve almeno l'80% del proprio reddito dal committente principale** (ovvero il 30% del campione), possiamo capire meglio il grado di dipendenza economica e organizzativa di questi professionisti rispetto al proprio committente:

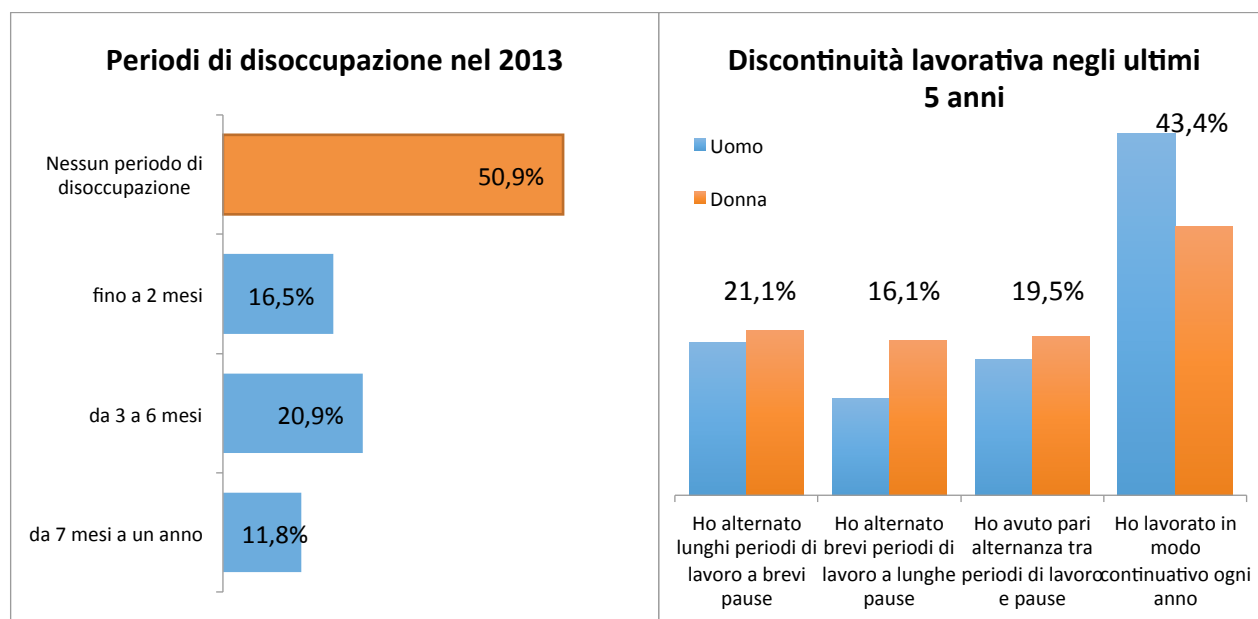
- ✓ il 57,8% di loro guadagna fino a 15mila euro lordi l'anno, il 13,2% guadagna tra i 15mila e i 20mila euro, il restante 28,9% guadagna più di 20mila euro lordi;
- ✓ il 91,5% di loro lavora da almeno due anni con il proprio committente principale;
- ✓ considerando l'indice di autonomia rispetto a orari, sedi e strumenti, il 30,3% non ha nessuna autonomia (deve recarsi presso la sede del committente, ha un orario giornaliero imposto e utilizza mezzi e strumenti del committente), di contro il 30,8% gode di una totale autonomia rispetto a questi fattori.

#### **Considerando le tipologie professionali**

Le tipologie professionali caratterizzate da una maggiore dipendenza economica (reddito dal committente principale/abituale superiore all'80%) sono: cultura e spettacolo; informazione e editoria; settore socio-sanitario e assistenziale; servizi commerciali; area tecnico-scientifica; gli avvocati; il settore archivistico-bibliotecario; urbanistica, progettazione, pianificazione e tutela. Per tutti questi settori la quota di professionisti che percepisce almeno l'80% del reddito dal committente principale è compresa tra il 40% e il 50% per ciascun gruppo professionale.

Le tipologie professionali caratterizzate da una bassa autonomia organizzativa sono soprattutto nei settori: cultura e spettacolo; formazione, insegnamento e ricerca; settore socio-sanitario e assistenziale; settore archivistico e bibliotecario. In questi settori il rispetto di orari prestabiliti, il lavoro sul posto definito dal committente e l'utilizzo degli strumenti dell'azienda caratterizza più che in altri il lavoro dei professionisti.

## Disoccupazione e discontinuità lavorativa



Analizzare i periodi di disoccupazione e la discontinuità lavorativa per i lavoratori autonomi è un'impresa complessa per la natura stessa delle tipologie professionali e contrattuali prese in esame: per chi spesso lavora a giornata o a risultato, o per più committenti, è difficile quantificare il periodo esatto in cui si è stati senza lavoro.

In generale, **la disoccupazione e la discontinuità occupazionale emergono come dei problemi diffusi e caratterizzano almeno la metà del campione.**

Precisamente, se la metà del campione (50,9%) dichiara di non avere avuto nessun periodo di **disoccupazione** nel 2013, il 16,5% dichiara di avere avuto fino a 2 mesi disoccupazione, il 20,9% da tre a sei mesi, più di uno su dieci (11,8%) da 7 mesi a un anno.

Considerando la **continuità occupazionale negli ultimi cinque anni**, solo il 43,4% ha lavorato in modo continuativo, il 21% ha alternato lunghi periodi di lavoro a brevi pause, il 19,5% ha avuto pari alternanza tra periodi di lavoro e non lavoro, il 16,1% ha alternato brevi periodi di lavoro a lunghe pause.

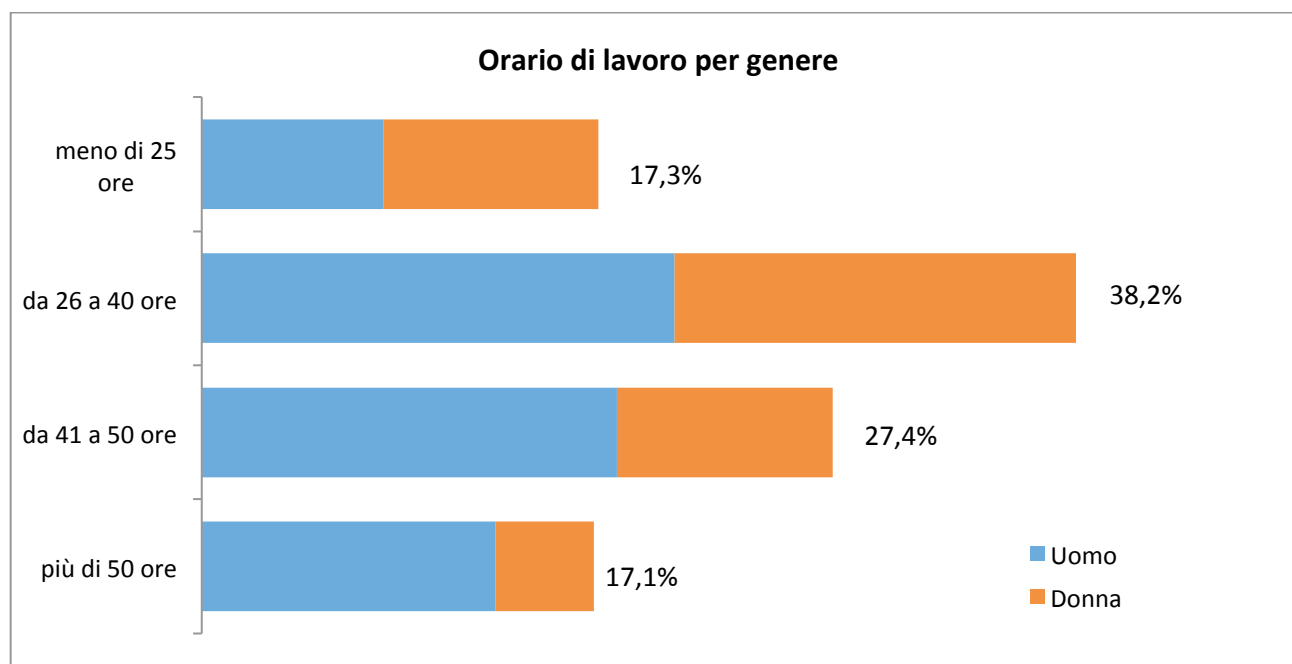
In particolare, sono più esposti alla disoccupazione i professionisti con contratti di inserimento al lavoro, di parasubordinazione e le partite iva a regime minimo.

### Considerando le tipologie professionali

Le professioni più esposte alla disoccupazione, con dei valori superiori alla media, sono: cultura e spettacolo; informazione e editoria; settore archivistico e bibliotecario.



## Condizioni di lavoro



Considerando l'**orario di lavoro**, il campione si divide a metà, tra chi ha un sovraccarico di lavoro che eccede le 40 ore (il 44,5% del campione) e chi invece rientra negli orari standard di lavoro settimanale (il 38,2% tra le 25 e 40 ore, il 17,3% con un orario ridotto inferiore alle 25 ore).

Tendenzialmente, i redditi più elevati sono percepiti da chi lavora più ore, dimostrando che per i professionisti il benessere economico si lega imprescindibilmente allo sfruttamento o all'auto-sfruttamento: tra coloro che guadagnano più di 25mila euro il 61% deve lavorare più di 40 ore. Comunque, è da considerare che il 33,4% di chi guadagna meno di 15mila euro è costretto a lavorare comunque più di 40 ore.

Considerando altri fattori che determinano il carico di lavoro i risultati mostrano che il 58,4% deve sostenere spesso o quasi sempre dei **ritmi di lavoro eccessivi** e circa uno su tre (35,2%) non ha **abbastanza tempo per svolgere il lavoro assegnato**.

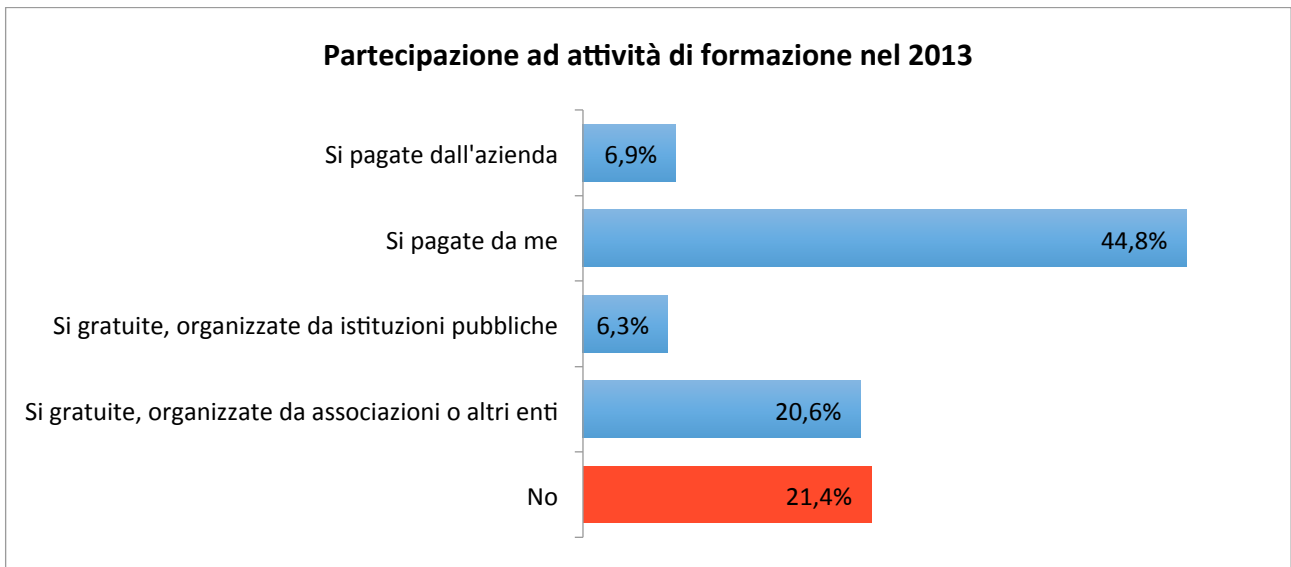
Nonostante i ritmi e i carichi di lavoro siano faticosi per la maggior parte del campione, il **contenuto del lavoro è invece giudicato per lo più soddisfacente**: l'83,6% del campione dichiara di svolgere un lavoro coerente con le proprie qualifiche e l'80,3% dichiara che il lavoro non è mai o quasi mai ripetitivo o noioso.

### **Considerando le tipologie professionali**

Il lavoro in part-time (meno di 25 ore settimanali) riguarda soprattutto le professioni del settore cultura e spettacolo (30,8%); formazione, insegnamento e ricerca (41,2%); settore socio-sanitario e assistenziale (37,4%); settore archivistico e bibliotecario (24%).

Rispetto al luogo abituale di lavoro, è interessante osservare che lavorano da casa soprattutto le tipologie professionali dei settori informazione e editoria (la metà di loro) e i traduttori e interpreti (78,5%); non hanno un luogo fisso di lavoro soprattutto i professionisti dei settori della cultura e spettacolo (54,6%); servizi commerciali (51,2%) e il settore archivistico e bibliotecario (60%). Gli altri operano soprattutto presso il proprio ufficio o l'azienda o studio del proprio committente.

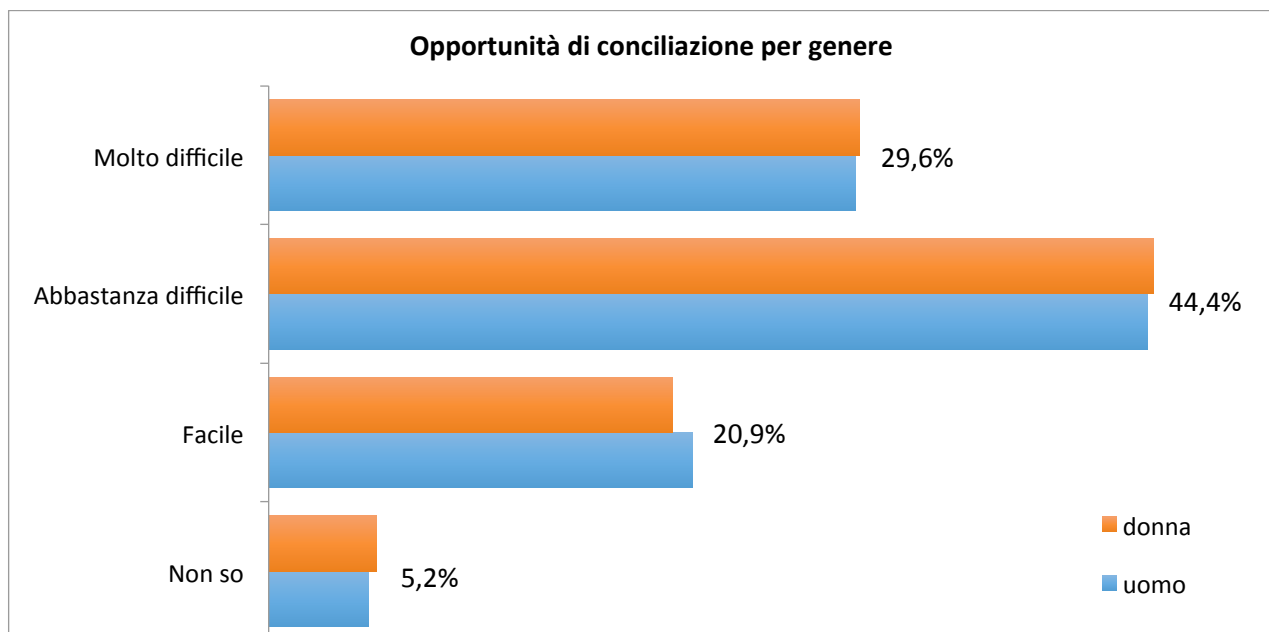
## Formazione



I professionisti hanno il bisogno di aggiornare continuamente le proprie competenze professionali e, difatti, la maggior parte del campione (il 78,6%) ha partecipato ad attività di formazione professionale nel 2013.

Purtroppo, quello che emerge è che **sono pochissime le occasioni di accedere a una formazione gratuita organizzata da associazioni o altri enti** (questa formazione è stata svolta dal 20,6%) e, ancora meno, da istituzioni pubbliche (6,3%). Quasi la metà (il 44,8%) ha dovuto sostenere individualmente le spese relativa alla propria formazione. Infine, solo il 6,9% ha avuto accesso ad una formazione pagata dall'azienda.

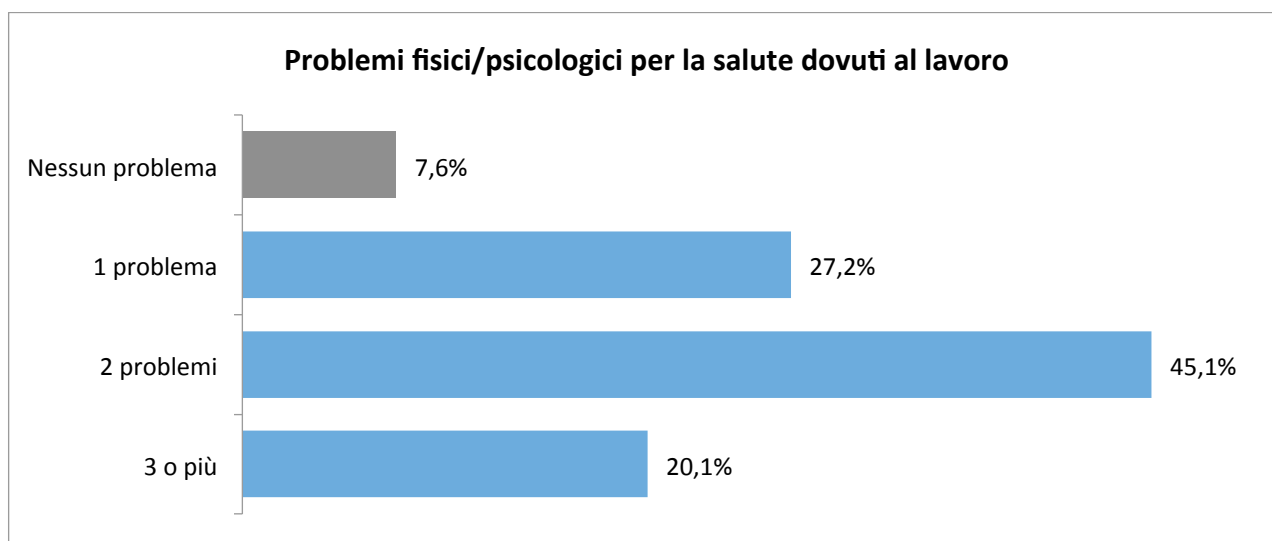
## Conciliazione tra vita professionale e vita personale/familiare



In generale, tra i professionisti emergono **numerose difficoltà legate alla conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare**. Precisamente, il 29,6% dichiara che questo è molto difficile e il 44,4% dichiara che lo è abbastanza.

Dall'analisi della distribuzione per genere, è interessante osservare che non emergono differenze sostanziali tra gli uomini e le donne, che manifestano pressoché le stesse difficoltà e le stesse, poche, opportunità.

## Salute e sicurezza



Visti gli elevati carichi di lavoro non stupisce la presenza di un **numero piuttosto elevato di problemi fisici e psicologici** per i professionisti (solo il 7,6% dichiara di non avere problemi per la salute dovuti al lavoro).

Circa due professionisti su tre dichiarano di soffrire di stress, ansia, depressione, insonnia.

I dolori muscolo-scheletrici sono i problemi fisici più diffusi e interessano la metà del campione, seguiti da problemi alla vista (32,7%), affaticamento e debolezza (31,5%), mal di testa (29,7%).

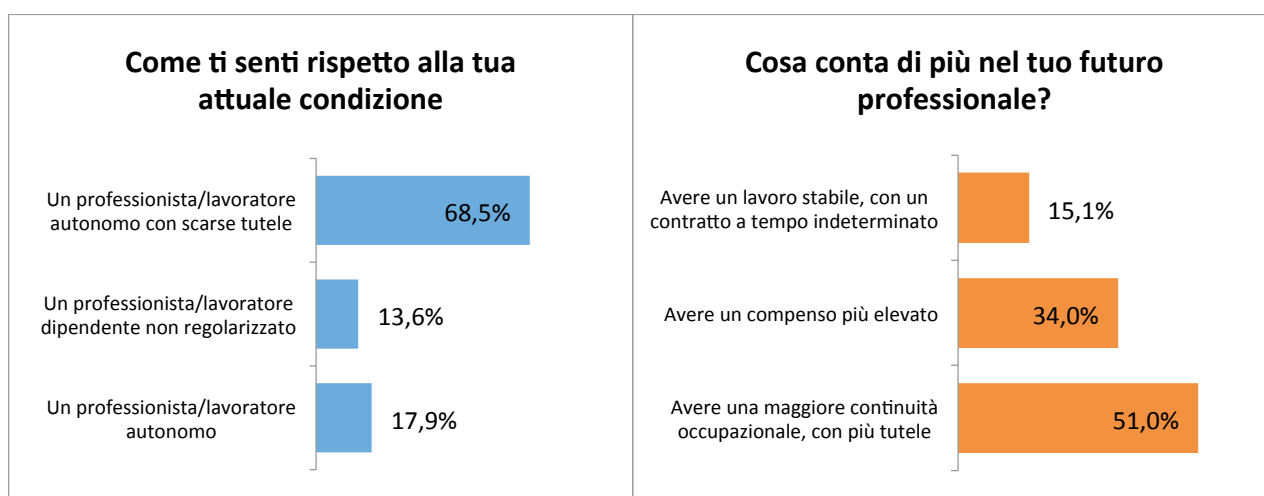
Il 4,4% dei professionisti ha subito un infortunio negli ultimi cinque anni.

I problemi per la salute sono determinati dagli alti carichi di lavoro ma anche **dalla difficoltà di prendersi dei giorni di riposo o malattia**: un problema che riguarda due professionisti su tre (il 67%).

Di conseguenza i professionisti avvertono il bisogno di avere maggiori tutele per la propria salute e sicurezza, a partire dall'**assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali** che è ritenuta molto o abbastanza utile dall'81% del campione.

Allo stesso modo, la maggior parte dei professionisti sente **il bisogno di partecipare a dei corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro** (ritenuti molto o abbastanza utili per il 59,2%).

## Come si definiscono i professionisti e cosa vogliono in termini di autonomia/stabilizzazione



Precedentemente abbiamo analizzato il grado di autonomia/subordinazione rispetto a dei fattori oggettivi dal punto di vista economico e organizzativo.

Per meglio capire **la percezione che i professionisti hanno di loro stessi, rispetto ai temi della subordinazione e dell'autonomia**, abbiamo chiesto di indicarci come si definiscono e cosa conta di più nel loro futuro professionale.

- I risultati mostrano che pochi di loro si sentono in “una posizione da dipendente non regolarizzato” (il 13,6%), **la maggior parte si definisce come un “professionista autonomo con scarse tutele”** (più di due su tre, il 68,5%), il 17,9% si definisce, genericamente, come un “professionista autonomo”.
- Rispetto a cosa conta di più nel futuro professionale, **la metà del campione (51%) punta ad avere una maggiore continuità occupazionale con più tutele**, uno su tre (34%) ad avere un compenso più elevato e solo il 15% ad avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato.

Dunque la maggior parte di loro non si percepisce in una condizione di falsa autonomia che comporta il conseguente bisogno di essere stabilizzati con un contratto a tempo indeterminato, ma si percepisce come un professionista indipendente che opera sul mercato e che vorrebbe sentirsi più tutelato rispetto alla continuità occupazionale, al bisogno di avere più diritti e tutele, alla necessità di avere compensi più elevati.

Quindi, la ricerca mostra che l'autonomia è, per la maggior parte degli intervistati, un valore importante nel definire la propria professione e un bene a cui non si vuole rinunciare.

Questa forte propensione all'autonomia può essere dovuta sia al desiderio di svolgere la propria professione in regime di indipendenza sul mercato sia alla consapevolezza delle difficoltà proprie

di essere stabilizzati a lungo termine nei settori in cui operano, caratterizzati dalla pluricommitenza, da una frammentazione contrattuale e produttiva tipica dell'economia italiana.

Se paragoniamo questi risultati a quelli ottenuti dalla ricerca del 2011, osserviamo che le percentuali sono pressoché identiche, segnale che l'universo dei professionisti è caratterizzato in maniera strutturale da una fortissima propensione all'autonomia e dal bisogno di diritti e tutele.

#### **Chi si sente “dipendente non regolarizzato”?**

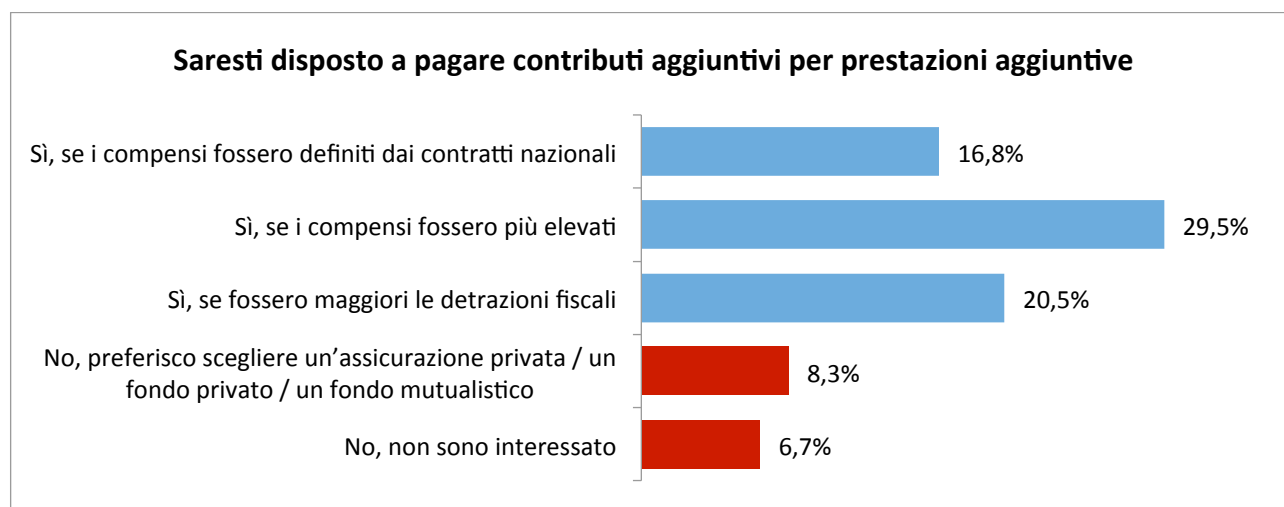
- ✓ Soprattutto chi opera in regime di mono-committenza
- ✓ I redditi più bassi
- ✓ Le professioni non regolamentate
- ✓ Soprattutto i parasubordinati, più di chi opera con partita Iva

#### **Considerando le tipologie professionali**

I rispondenti che si dichiarano dipendenti “non regolarizzati” sono soprattutto nei settori dell'informazione e editoria (31,8%) e in quello archivistico/bibliotecario (40%).

I rispondenti che più vorrebbero avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato, sono, coerentemente, soprattutto nei settori dell'informazione ed editoria (29,9%) e in quello archivistico/bibliotecario (20%), a cui si aggiunge una quota consistente di lavoratori del settore socio-sanitario e assistenziale (24,4%).

## Disponibilità a pagare dei contributi aggiuntivi



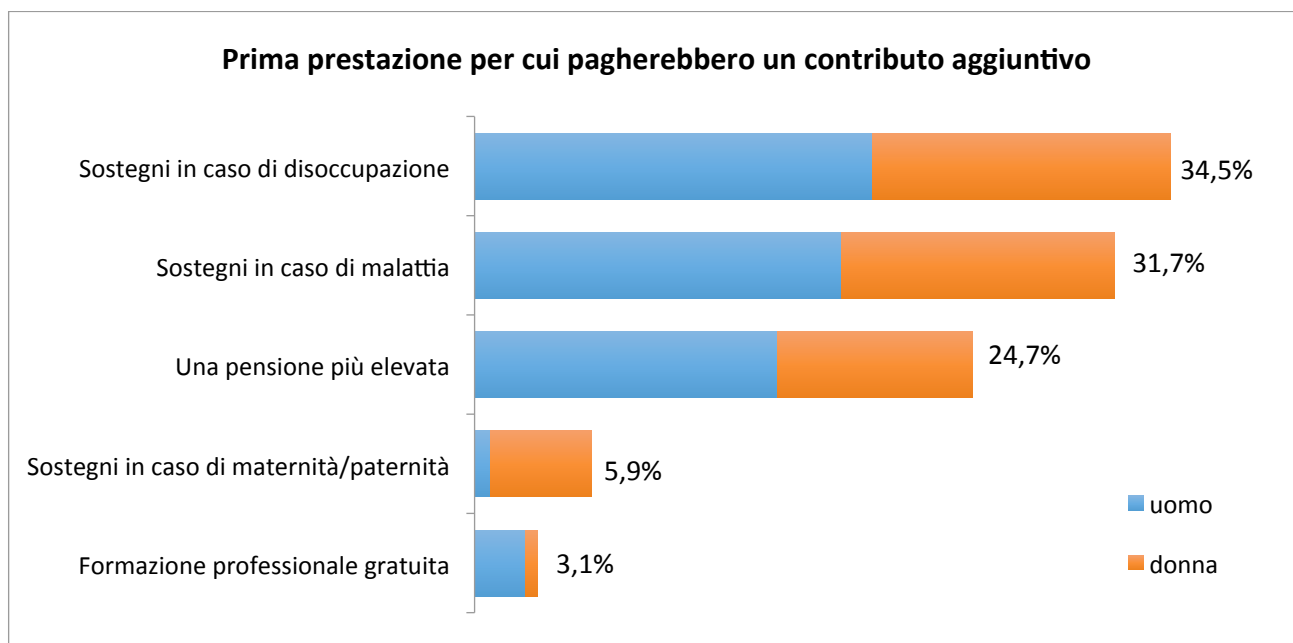
La maggior parte dei professionisti è disposta a pagare contributi aggiuntivi per avere delle prestazioni aggiuntive ma non a queste condizioni di reddito, per cui **l'aumento dei contributi è subordinato a un aumento del reddito netto o a maggiori detrazioni.**

Precisamente:

- ✓ il 6,7% non è interessato e l'8,3% preferisce scegliere un'assicurazione privata o un fondo;
- ✓ il 16,8% lo farebbe se i compensi fossero definiti dai contratti nazionali o comunque se i compensi fossero più elevati (29,5%);
- ✓ il 18,2% lo farebbe se parte di questi contributi fossero pagati dallo Stato e/o dal datore di lavoro/committente;
- ✓ il 20,5% lo farebbe se ci fossero maggiori detrazioni fiscali.



## Le prestazioni per cui i professionisti pagherebbero un contributo aggiuntivo



Agli intervistati che erano disposti a pagare un contributo aggiuntivo (a prescindere dalla natura di questo contributo) abbiamo chiesto per quale prestazione lo avrebbero fatto.

Considerando la prestazione più importante secondo le loro indicazioni, emerge che **le prestazioni di cui hanno più bisogno tendenzialmente dovrebbero rispondere a esigenze e problemi immediati con i quali, come abbiamo visto, i professionisti si confrontano più frequentemente:**

- **le prestazioni di cui si avverte il bisogno maggiore sono il sostegno in caso di disoccupazione (per il 34,5% del campione) e il sostegno in caso di malattia (31,7%);**
- la necessità di avere una pensione adeguata, se pure importante, è comunque indicata da una quota minore, precisamente da un professionista su quattro (24,7%);
- sono considerate meno urgenti gli aiuti in caso di maternità e paternità (5,9%) e la formazione professionale gratuita (3,1%).

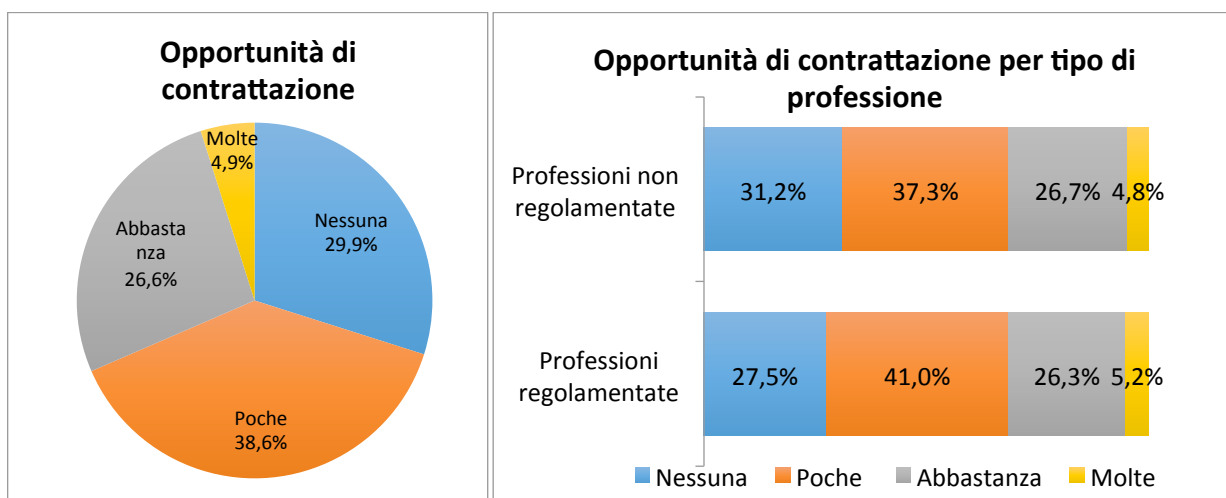
Considerando i sostegni per maternità e paternità è opportuno evidenziare che l'85% di chi ha scelto questa come prima prestazione per cui pagherebbe un contributo aggiuntivo sono professioniste donne, tra i 30 e i 40 anni. Comunque, anche per la popolazione femminile, i bisogni più urgenti restano quelli legati alla disoccupazione e alla malattia.

### **Considerando le tipologie professionali**

Pur considerando il bisogno diffuso di avere dei sostegni in caso di disoccupazione, l'importanza di avere dei sostegni in casi di malattia emerge soprattutto tra i professionisti operanti nei settori banca, assicurazioni e finanza; consulenza e servizi per le aziende; salute e sicurezza sul lavoro; servizi commerciali.

I rispondenti del settore commercialistico e di consulenza tributaria dichiarano che la prima prestazione per cui pagherebbero un contributo aggiuntivo è una pensione più elevata.

## Opportunità di contrattazione, associazionismo, rappresentanza



L'autonomia è spesso ostacolata poiché **le opportunità di contrattazione sono davvero limitate e i poteri sono squilibrati in favore dei committenti**: il 68,6% del campione dichiara di avere poche o nessuna possibilità di contrattazione nei confronti dei propri committenti (rispetto alle retribuzioni, i tempi di lavoro, la durata del contratto).

Seppure il sindacato abbia messo in atto numerose iniziative per rappresentare i bisogni dei professionisti e collaborare con loro per l'acquisizione di maggiori diritti e tutele, la distanza dei professionisti dalle attività sindacali è ancora marcata:

- solo il 13,5% ha un contratto collettivo di riferimento;
- l'11% è iscritto a un sindacato, principalmente alla Cgil e, tra gli altri, emerge l'alto tasso di iscrizione a Strade, il sindacato dei traduttori fondato nel 2012 e che nello stesso anno ha siglato un protocollo di intesa con la SLC CGIL, il Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione;
- ben il 76% non ha mai partecipato ad attività sindacali negli ultimi due anni

Comunque, il bisogno di intervento e di protagonismo nel sindacato è molto sentito, come approfondiremo successivamente, **e ben il 39% sarebbe disposto a impegnarsi direttamente come rappresentante sindacale** (in particolare chi ha i redditi più bassi, i più giovani e chi svolge delle professioni non regolamentate).

Maggiore è la quota di professionisti che è iscritta e partecipa ad iniziative delle associazioni e delle reti informali e auto-organizzate:

- **il 42% è iscritto a un'associazione** (ma molti hanno inserito anche un ordine/albo, mostrando una certa confusione rispetto al ruolo che hanno queste organizzazioni per la tutela dei professionisti, della competizione e del rapporto con i clienti/cittadini);
- **il 45% partecipa a iniziative di reti informali e gruppi auto-organizzati**, che negli ultimi anni si sono sempre più diffuse.

Questo dimostra come sia necessario per il sindacato da un lato favorire una maggiore inclusione e partecipazione dei professionisti nei propri percorsi di rappresentanza, contrattazione e aggregazione, dall'altro di intensificare i rapporti con le associazioni e le reti di professionisti.

L'alto tasso di partecipazione alle attività associative mostra come la figura del professionista non possa essere ridotta allo stereotipo del lavoratore individualista, ma che la propensione alla cooperazione e alla costruzione di reti siano tratti caratteristici anche dei lavoratori autonomi.

Questa propensione all'associazionismo trova conferma nel fatto che il 60,6% dei professionisti ritiene utile la creazione degli spazi di co-working che si stanno diffondendo in molte città italiane, e al 72,8% piacerebbe creare una società con i propri colleghi (come uno studio associato o una società di servizi), anche se la maggior parte di questi dichiara di non averne attualmente la possibilità.

#### **Considerando le tipologie professionali**

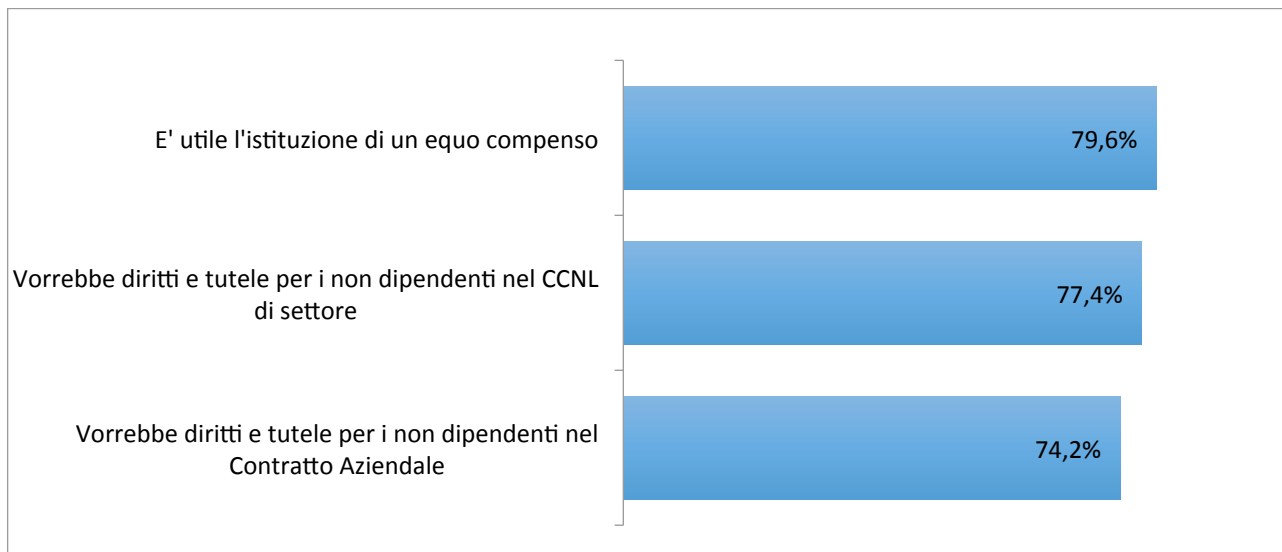
Pur considerando che le opportunità di contrattazione sono per lo più basse per la maggior parte del campione, i settori caratterizzati da migliori opportunità in questo senso sono quelli della consulenza e servizi per le aziende; salute e sicurezza sul lavoro; settore commercialistico e consulenza tributaria.

I lavoratori che più partecipano a iniziative di reti informali o auto-organizzate sono quelli dei settori degli interpreti e traduttori; informazione ed editoria; settore archivistico e bibliotecario.

I lavoratori che più di altri sono iscritti ad associazioni professionali sono quelli dei settori della salute e sicurezza sul lavoro; settore commercialistico e consulenza tributaria; settore socio-sanitario e assistenziale.



## Equo compenso, contrattazione nazionale e contrattazione aziendale



Per rispondere ai problemi legati alle difficoltà economiche, alle difficili condizioni di lavoro, alla carenza di diritti, alle scarse opportunità di contrattare individualmente con i propri committenti, i **professionisti sentono la necessità di avere delle regolamentazioni collettive capaci di tutelarli.**

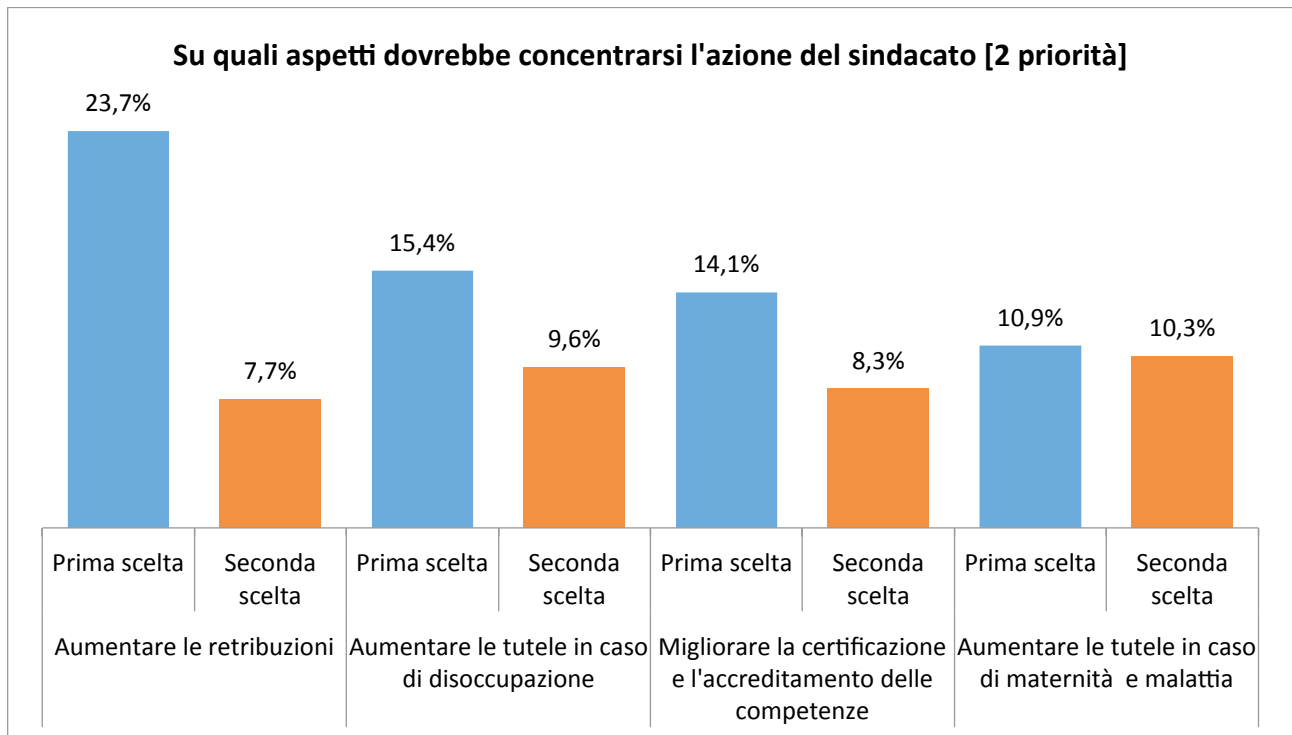
Per la grande maggioranza del campione (il 79,6%) sarebbe utile istituire un equo compenso in relazione al valore della prestazione sotto il quale il datore di lavoro non deve scendere, valido per qualsiasi tipologia contrattuale.

In generale, emerge l'importanza della contrattazione nazionale e aziendale per rispondere ai bisogni del lavoro "non dipendente":

- il 77,4% vorrebbe maggiori diritti e tutele nel contratto nazionale di lavoro;
- una quota simile (il 74,2%) vorrebbe maggiori diritti e tutele nel contratto aziendale.

Questi bisogni sono avvertiti soprattutto da chi svolge professioni non regolamentate.

## Priorità per l'azione sindacale

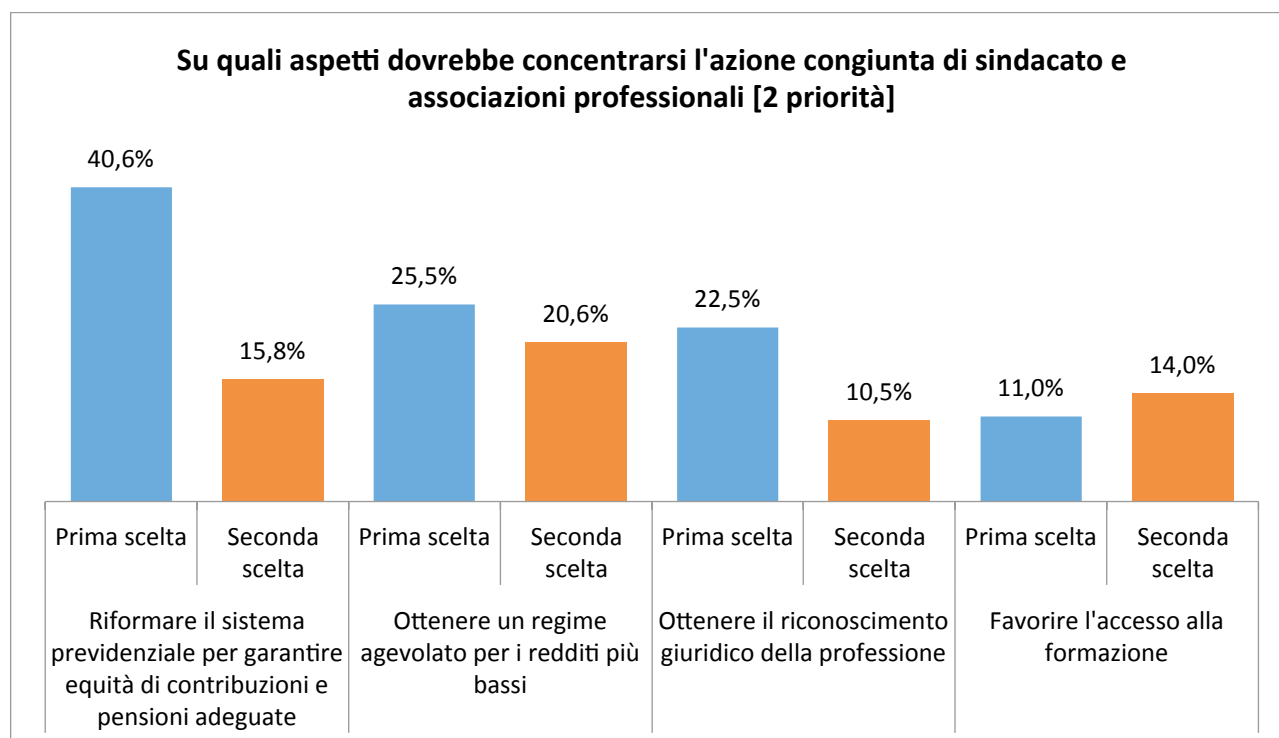


Agli intervistati è stato chiesto di indicare due priorità in ordine di importanza su cui dovrebbe concentrarsi l'azione sindacale per rispondere ai loro bisogni.

Nel complesso, emerge che:

- **il primo bisogno avvertito** (come già dimostrato dai dati relativi all'equo compenso) è **di avere delle retribuzioni più alte, per cui si riconosce al sindacato un ruolo fondamentale,**
- in seconda istanza, è chiesto al sindacato di intervenire per aumentare le tutele in caso di disoccupazione e, anche, di migliorare il sistema di certificazione e accreditamento delle competenze per valorizzare il ruolo dei professionisti nel mercato del lavoro
- meno importante, rispetto alle altre richieste, è considerato l'intervento del sindacato per aumentare le tutele in caso di maternità e malattia. Questo perché, come visto anche in precedenza, **le attenzioni dei professionisti sono soprattutto rivolte a quelli che avvertono come i bisogni più urgenti e immediati.**

## Priorità per l'azione congiunta di sindacato e associazioni

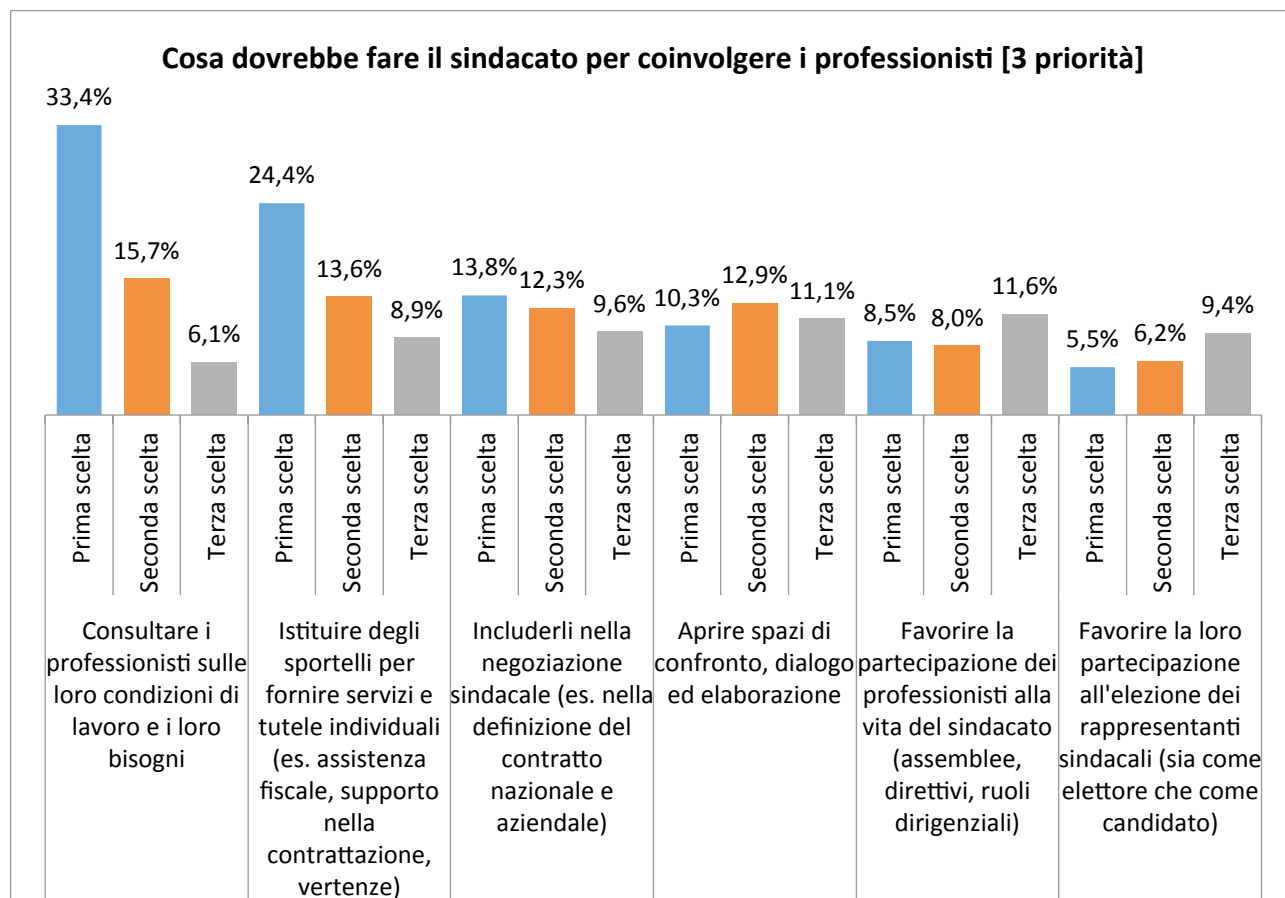


Visto il ruolo importante delle associazioni per i professionisti agli intervistati è stato chiesto di indicare due priorità in ordine di importanza su cui dovrebbe concentrarsi l'azione congiunta di sindacato e associazioni professionali.

In questo caso emerge **il bisogno di intervenire sulle politiche per cambiare le leggi, a partire dalla riforma del sistema previdenziale** che è considerata come l'azione più importante da condurre attraverso la collaborazione tra sindacati e associazioni, seguita da azioni per ottenere un regime agevolato per i redditi più bassi (dunque rispondere alle difficoltà economiche che appaiono come uno dei problemi maggiori) e, anche, ottenere un riconoscimento giuridico della professione (un bisogno molto avvertito dai professionisti che si sentono privati da tutele collettive). Per ultimo è indicato il bisogno di favorire l'accesso alla formazione, di nuovo perché l'attenzione è rivolta ai bisogni più urgenti.



## Cosa dovrebbe fare il sindacato per coinvolgere i professionisti



Agli intervistati è stato chiesto di indicare tre priorità in ordine di importanza rispetto alle azioni che il sindacato dovrebbe fare per coinvolgere maggiormente i professionisti.

Sono due le azioni che complessivamente i professionisti vedono come più determinanti per favorire il loro coinvolgimento:

- ✓ la prima azione indicata dalla maggior parte del campione è di **consultare i professionisti sulle loro condizioni di lavoro e i loro bisogni**, segnale del loro desiderio di avere voce rispetto alle questioni che li riguardano, di costruire una rappresentanza che parta dai loro bisogni concreti e dalle loro proposte;
- ✓ la seconda azione indicata è di **aprire degli sportelli per fornire servizi e tutele individuali** (come l'assistenza fiscale, il supporto nella contrattazione, le vertenze), perché – come abbiamo visto - nonostante ci sia un forte bisogno di attuare dei percorsi collettivi di rappresentanza, la solitudine che vivono i professionisti nel mercato del lavoro, nei confronti dei committenti e dei loro problemi occupazionali, è così elevata che avvertono la necessità di un supporto individuale e un punto di riferimento a cui rivolgersi.

- ✓ queste due azioni, nella nostra ipotesi, sono considerate prioritarie e funzionali al raggiungimento di altre che hanno ricevuto un minore consenso: l'inclusione nella negoziazione sindacale, l'apertura di spazi di confronto e dialogo, il favorire la partecipazione dei professionisti alla vita sindacale, favorire la loro partecipazione all'elezione delle rappresentanze sindacali (anche come candidati).





## Bibliografia

- Allegri G., Ciccarelli R., *Il Quinto Stato*, Milano, Ponte alle Grazie, 2013.
- Antonelli C. (a cura di), *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli, 2010.
- Bologna S., Banfi D., *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli, 2011.
- Bologna S., Fumagalli A., *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997.
- Bonomi A., Rullani E. *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, Einaudi, 2005.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S., *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università, 2008.
- CENSIS, *Le professioni in Italia: una ricchezza per l'Europa. Sintesi dei primi risultati dell'indagine Censis-Adepp sui professionisti italiani*, 2014.
- Ciccarelli R., Allegri G., *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri, 2011.
- Collins D., *Knowledge work or working knowledge? Ambiguity and confusion in the analysis of the "Knowledge age"*, *Employee Relations*, 19(1), 38-50, 1997.
- Corbetta P., *La ricerca sociale: metodologie e tecniche. IV. L'analisi dei dati*, Bologna, Il Mulino, 2003.
- Deiana A., Paneforte S. (a cura di), *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore, 2010.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S., *I professionisti. A quali condizioni?*, Ires, Rapporto di ricerca, 2011.
- Drucker P.F., *Post-capitalist society*, New York, HarperCollins Publishers, 1993.
- Fontana A. (a cura di), *Lavorare con la conoscenza. Soggetti, processi e contesti nell'economia "immateriale"*, Milano, Guerini, 2001.
- Gallino L., *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet, 1978.
- Imola D. (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse, 2011.
- ISFOL, *Lavoratori autonomi: identità e percorsi formativi*, Roma, Isfol, 2013.
- Mandrone E., Corsetti G., Spizzichino A., "L'indagine Isfol Plus", *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, Volume LXVIII, n. 3/4, Luglio-Dicembre 2014.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R., *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli, 2005.
- Sennett R., *L'uomo artigiano*, Milano, Feltrinelli, 2008.
- Sennett R., *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 2006.
- Wright K.B., "Researching Internet-Based Population: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services", *Journal of Computer Mediated Communication*, 10 (3), 2005.